Deutscher Bundestag
8. Wahlperiode

Drucksache 8/88

04. 02. 77

Sachgebiet 8

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

1. **Übereinkommen Nr. 142 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Berufsberatung und die Berufsbildung im Rahmen der Erschließung des Arbeitskräftepotentials**

2. **Übereinkommen Nr. 143 der Internationalen Arbeitsorganisation über Mißbräuche bei Wanderungen und die Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung der Wanderarbeitnehmer**

3. **Empfehlung 150 der Internationalen Arbeitsorganisation betreffend die Berufsberatung und die Berufsausbildung im Rahmen der Erschließung des Arbeitskräftepotentials**

4. **Empfehlung 151 der Internationalen Arbeitsorganisation betreffend Wanderarbeitnehmer in Beschäftigungsländern**

Druck: Bundesdruckerei Bonn
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 821, Goethestraße 56,
5300 Bonn-Bad Godesberg 1, Telefon (0 22 21) 36 35 51

Gemäß Artikel 19 Nr. 5 bis 7 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation (BGBl. 1957 II S. 317) zugeleitet mit Schreiben des Bundeskanzlers — 14 (43) — 806 04 — In 36/77 — vom 4. Februar 1977.
Federführend: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung

Übereinkommen 142

Übereinkommen über die Berufsberatung und die Berufsbildung im Rahmen der Erschließung des Arbeitskräftepotentials

Convention 142

Convention Concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources

Convention 142

Convention concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixtieth Session on 4 June 1975, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to human resources development: vocational guidance and vocational training, which is the sixth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-five the following Convention, which may be cited as the Human Resources Development Convention, 1975:

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1975, en sa soixantième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la mise en valeur des ressources humaines: orientation et formation professionnelles, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions devraient prendre la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante-quinze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975:

(Übersetzung)

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 4. Juni 1975 zu ihrer sechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Erschließung des menschlichen Arbeitspotentials: Berufsberatung und Berufsbildung, eine Frage, die den sechsten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 23. Juni 1975, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, bezeichnet wird.

Article 1

1. Each Member shall adopt and develop comprehensive and co-ordinated policies and programmes of vocational guidance and vocational training, closely linked with employment, in particular through public employment services.

2. These policies and programmes shall take due account of—

(a) employment needs, opportunities and problems, both regional and national;

(b) the stage and level of economic, social und cultural development; and

Article 1

1. Chaque Membre devra adopter et développer des politiques et des programmes complets et concertés d'orientation et de formation professionnelles en établissant, en particulier grâce aux services publics de l'emploi, une relation étroite entre l'orientation et la formation professionnelles et l'emploi.

2. Ces politiques et ces programmes devront tenir compte:

a) des besoins, possibilités et problèmes en matière d'emploi aux niveaux tant régionaux que nationaux;

b) du stade et du niveau du développement économique, social et culturel;

Artikel 1

1. Jedes Mitglied hat umfassende und koordinierte Grundsatzmaßnahmen und Programme für die Berufsberatung und die Berufsbildung festzulegen und zu entwickeln, die eng auf die Beschäftigung bezogen sind, insbesondere mit Hilfe der für den Arbeitsmarkt zuständigen Behörden.

2. Diese Grundsatzmaßnahmen und Programme haben zu berücksichtigen:

a) die regionalen und nationalen Bedürfnisse, Möglichkeiten und Probleme auf dem Gebiet der Beschäftigung;

b) den Stand und die Stufe der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Entwicklung; und

(c) the mutual relationships between human resources development and other economic, social and cultural objectives.

3. The policies and programmes shall be pursued by methods that are appropriate to national conditions.

4. The policies and programmes shall be designed to improve the ability of the individual to understand and, individually or collectively, to influence the working and social environment.

5. The policies and programmes shall encourage and enable all persons, on an equal basis and without any discrimination whatsoever, to develop and use their capabilities for work in their own best interests and in accordance with their own aspirations, account being taken of the needs of society.

Article 2

With the above ends in view, each Member shall establish and develop open, flexible and complementary systems of general, technical and vocational education, educational and vocational guidance and vocational training, whether these activities take place within the system of formal education or outside it.

Article 3

1. Each Member shall gradually extend its systems of vocational guidance, including continuing employment information, with a view to ensuring that comprehensive information and the broadest possible guidance are available to all children, young persons and adults, including appropriate programmes for all handicapped and disabled persons.

2. Such information and guidance shall cover the choice of an occupation, vocational training and related educational opportunities, the employment situation and employment prospects, promotion prospects, conditions of work, safety and hygiene at work, and other aspects of working life in the various sectors of economic, social and cultural activity and at all levels of responsibility.

3. The information and guidance shall be supplemented by information on general aspects of collective agreements and of the rights and obligations of all concerned under labour law; this information shall be provid-

c) des rapports existant entre les objectifs de mise en valeur des ressources humaines et les autres objectifs économiques, sociaux et culturels.

3. Ces politiques et ces programmes seront appliqués par des méthodes adaptées aux conditions nationales.

4. Ces politiques et ces programmes devront viser à améliorer la capacité de l'individu de comprendre le milieu de travail et l'environnement social et d'influer sur ceux-ci, individuellement et collectivement.

5. Ces politiques et ces programmes devront encourager et aider toutes personnes, sur un pied d'égalité et sans discrimination aucune, à développer et à utiliser leurs aptitudes professionnelles dans leur propre intérêt et conformément à leurs aspirations, tout en tenant compte des besoins de la société.

Article 2

En vue d'atteindre les objectifs indiqués ci-dessus, chaque Membre devra élaborer et perfectionner des systèmes ouverts, souples et complémentaires d'enseignement général, technique et professionnel, d'orientation scolaire et professionnelle et de formation professionnelle, que ces activités se déroulent à l'intérieur ou hors du système scolaire.

Article 3

1. Chaque Membre devra étendre progressivement ses systèmes d'orientation professionnelle et ses systèmes d'information continue sur l'emploi, en vue d'assurer une information complète et une orientation aussi large que possible aux enfants, aux adolescents et aux adultes, y compris par des programmes appropriés aux personnes handicapées.

2. Cette information et cette orientation devront couvrir le choix d'une profession, la formation professionnelle et les possibilités d'éducation s'y rapportant, la situation de l'emploi et les perspectives d'emploi, les possibilités de promotion, les conditions de travail, la sécurité et l'hygiène du travail et d'autres aspects de la vie active dans les divers secteurs de l'activité économique, sociale et culturelle et à tous les niveaux de responsabilité.

3. Cette information et cette orientation devront être complétées par une information sur les aspects généraux des conventions collectives et des droits et obligations de toutes les parties intéressées selon la législation

c) die Wechselbeziehungen zwischen den Zielen der Erschließung des Arbeitskräftepotentials und anderen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Zielen.

3. Die Methoden für die Durchführung der Grundsatzmaßnahmen und Programme haben den innerstaatlichen Verhältnissen zu entsprechen.

4. Ziel der Grundsatzmaßnahmen und Programme muß es sein, den Einzelnen besser zu befähigen, die Arbeitsumwelt und die soziale Umwelt zu verstehen und sie, einzeln oder gemeinsam, zu beeinflussen.

5. Die Grundsatzmaßnahmen und Programme haben alle Personen in gleicher Weise und ohne jegliche Diskriminierung zu ermutigen und in die Lage zu versetzen, ihre beruflichen Eignungen in ihrem eigenen Interesse und entsprechend ihren Bestrebungen zu entwickeln und einzusetzen, wobei die Bedürfnisse der Gesellschaft zu berücksichtigen sind.

Artikel 2

Im Hinblick auf die vorstehenden Ziele hat jedes Mitglied offene, anpassungsfähige und einander ergänzende Systeme des allgemeinen und berufsbildenden Unterrichts, der Bildungs- und Berufsberatung und der Berufsbildung zu erarbeiten und zu entwickeln, ohne Rücksicht darauf, ob diese Tätigkeiten innerhalb oder außerhalb des Schulsystems ausgeübt werden.

Artikel 3

1. Jedes Mitglied hat seine Systeme der Berufsberatung, unter Einbeziehung ständiger Arbeitsmarktinformationen, schrittweise auszubauen, um sicherzustellen, daß allen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen umfassende Informationen und die denkbar umfassendste Beratung, einschließlich geeigneter Programme für alle behinderten Personen, zur Verfügung stehen.

2. Diese Informations- und Beratungstätigkeiten haben sich auf die Berufswahl, die Berufsbildung und damit zusammenhängende Bildungsmöglichkeiten, die Beschäftigungslage und die Beschäftigungsaussichten, die Aufstiegsmöglichkeiten, die Arbeitsbedingungen, den Arbeitsschutz und andere Aspekte des Arbeitslebens in den verschiedenen Bereichen der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Tätigkeit und auf allen Stufen der Verantwortung zu erstrecken.

3. Die Informations- und Beratungstätigkeiten sind durch Informationen über die allgemeinen Aspekte der Gesamtarbeitsverträge und der Rechte und Pflichten aller Beteiligten auf Grund der Arbeitsgesetzgebung zu er-

ed in accordance with national law and practice, taking into account the respective functions and tasks of the workers' and employers' organisations concerned.

Article 4

Each Member shall gradually extend, adapt and harmonise its vocational training systems to meet the needs for vocational training throughout life of both young persons and adults in all sectors of the economy and branches of economic activity and at all levels of skill and responsibility.

Article 5

Policies and programmes of vocational guidance and vocational training shall be formulated and implemented in co-operation with employers' and workers' organisations and, as appropriate and in accordance with national law and practice, with other interested bodies.

Article 6

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 7

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 8

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

du travail; cette dernière information devra être fournie conformément à la loi et à la pratique nationales en tenant compte des fonctions et des tâches respectives des organisations de travailleurs et d'employeurs intéressées.

Article 4

Chaque Membre devra progressivement étendre, adapter et harmoniser ses divers systèmes de formation professionnelle pour répondre aux besoins des adolescents et des adultes, tout au long de leur vie, dans tous les secteurs de l'économie, dans toutes les branches de l'activité économique et à tous les niveaux de qualification professionnelle et de responsabilité.

Article 5

Les politiques et les programmes d'orientation et de formation professionnelles seront élaborés et appliqués en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et, le cas échéant, conformément à la loi et à la pratique nationales, avec d'autres organismes intéressés.

Article 6

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 7

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 8

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

gänzen; diese Informationen sind entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und unter Berücksichtigung der Funktionen und Aufgaben der beteiligten Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bereitzustellen.

Artikel 4

Jedes Mitglied hat seine Berufsbildungssysteme schrittweise auszubauen, anzupassen und aufeinander abzustimmen, um den Bedürfnissen der Jugendlichen und Erwachsenen nach Berufsbildung während ihres ganzen Lebens in allen Wirtschaftsbereichen und -zweigen und auf allen Stufen der beruflichen Befähigung und Verantwortung gerecht zu werden.

Artikel 5

Die Grundsatzmaßnahmen und Programme der Berufsberatung und Berufsbildung sind in Zusammenarbeit mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit dies angebracht ist und mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis im Einklang steht, mit anderen beteiligten Stellen zu erarbeiten und durchzuführen.

Artikel 6

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 7

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.

2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 8

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Article 9

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 9

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Artikel 9

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Article 10

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 10

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Artikel 10

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Article 11

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 11

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Artikel 11

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Article 12

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides—

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 8 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

Article 12

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 8 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

Artikel 12

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 8, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 13

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 13

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 13

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise maßgebend.

Stellungnahme der Bundesregierung zum Übereinkommen Nr. 142 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Berufsberatung und die Berufsbildung im Rahmen der Erschließung des Arbeitskräftepotentials

I.

Berufsberatung und Berufsbildung sind im Verlauf des letzten Jahrzehnts sowohl in Industrie- als auch in Entwicklungsländern zu wesentlichen Faktoren für die Erschließung menschlichen Arbeitskräftepotentials geworden. Im Rahmen dieser entwicklungspolitischen Zielsetzung kommt dem Konzept eines permanenten Lernprozesses neben einem umfassenden Angebot an Aufklärung und Beratung über die Arbeitswelt vorrangige Bedeutung zu.

Das von der Internationalen Arbeitskonferenz am 23. Juni 1975 angenommene Übereinkommen Nr. 142 fordert die Mitgliedstaaten auf, umfassende und koordinierte Maßnahmen und Programme für die Berufsberatung und die Berufsbildung festzulegen und zu entwickeln. Sie sollen beschäftigungsbezogen sein, die regionalen und nationalen Bedürfnisse sowie die wirtschaftliche, soziale und kulturelle Entwicklung des jeweiligen Landes berücksichtigen. Damit soll der einzelne zu einem besseren Verständnis der Arbeits- und der sozialen Umwelt befähigt und allen Personen ohne Diskriminierung eine Entwicklung ihrer beruflichen Eignungen ermöglicht werden (Artikel 1).

Zur Erreichung dieser Ziele schreibt Artikel 2 die Ausarbeitung anpassungsfähiger und einander ergänzender Beratungs- und Bildungssysteme vor.

Nach Artikel 3 sollen in einem schrittweise auszubauenden, am Arbeitsmarkt orientierten Beratungssystem für alle Altersstufen und auch für Behinderte umfassende Informationen und die denkbar umfassendste Beratung auf folgenden Gebieten zur Verfügung stehen: Berufswahl, Berufsbildung und damit zusammenhängende Bildungsmöglichkeiten, Beschäftigungslage und -aussichten, Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz und andere Aspekte des Arbeitslebens.

Über die allgemeinen Aspekte von Tarifverträgen sowie von Rechten und Pflichten der Arbeitnehmer auf Grund der Arbeitsgesetzgebung sind ergänzende Informationen in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und unter Berücksichtigung der Aufgaben der beteiligten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände bereitzustellen.

Die zu gewährleistende Information und Beratung schließt nicht die Verpflichtung ein, bestimmte Aufgaben bestimmten Institutionen zuzuweisen. Dies ergibt sich daraus, daß die Verpflichtung der Mitglieder auf eine Mehrzahl von Systemen der Beratung bezogen ist.

Artikel 4 fordert den schrittweisen Ausbau sowie die Anpassung und die Harmonisierung der Berufsbildungssysteme, um dem permanenten Ausbildungsbedarf aller Erwerbspersonen Rechnung zu tragen.

Gemäß Artikel 5 hat die Entwicklung und Durchführung der Grundsatzmaßnahmen und Beratungs- und Bildungsprogramme in Zusammenarbeit mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und — je nach den innerstaatlichen Gegebenheiten — auch mit anderen Stellen zu erfolgen.

II.

Die berufsbildungspolitischen Zielsetzungen des Übereinkommens sind in der Bundesrepublik Deutschland bereits weitgehend realisiert.

So entspricht es der Auffassung der Bundesregierung, daß die Grundsatzmaßnahmen und Programme für die Berufsbildung beschäftigungsbezogen sein (Artikel 1 Abs. 1) und auch auf wirtschaftliche, soziale und kulturelle Zielsetzungen abgestimmt werden sollten (Artikel 1 Abs. 2 c).

Die Bundesregierung fördert in Übereinstimmung mit Artikeln 1 und 2 die Entwicklung eines demokratischen, leistungs- und wandlungsfähigen Bildungssystems, in dem die berufliche Bildung ein gleichgewichtiger Bestandteil ist und das jedem Bürger in gleicher Weise von der Vorschulerziehung bis zur Weiterbildung zu seiner persönlichen, beruflichen und politischen Bildung offensteht. Dabei hat die berufliche Bildung zum Ziel, den einzelnen entsprechend seinen Begabungen und Fähigkeiten in die Lage zu versetzen, den Leistungsanforderungen einer modernen Industriegesellschaft gerecht zu werden.

Als ersten Schritt im Sinne des Artikels 4 zur Verwirklichung berufsbildungspolitischer Ziele hat der Bund auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes vom 4. August 1969 gemeinsam mit den Ländern zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Bildung eingeleitet. Dazu gehören insbesondere: die Entwicklung neuer Ausbildungsordnungen für die betriebliche Berufsausbildung; die Abstimmung dieser Ausbildungsordnungen mit den schulischen Rahmenlehrplänen; die Förderung des Ausbaus überbetrieblicher Ausbildungsstätten; die Entwicklung und Erprobung neuer Bildungsgänge, Bildungsformen und Bildungsinhalte im Rahmen von Modellversuchen sowie die Verbesserung der pädagogischen Qualifizierung der Ausbilder.

Eine der wichtigsten aktuellen Aufgaben in der beruflichen Bildung ist die Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes, da ab 1977 immer mehr Jugendliche aus den geburtenstarken Jahrgängen nach Ausbildungsplätzen fragen werden. Um das Ausbildungsangebot zu vergrößern, sollen vor allem das Angebot an qualifizierten betrieblichen Ausbildungsplätzen und beruflichen Schulen gesichert und verstärkt sowie die betriebliche Ausbildung durch überbetriebliche Ausbildungsstätten unterstützt werden.

Mit dem Inkrafttreten des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes vom 7. September 1976 werden für diese Zwecke neue Finanzierungsmöglichkeiten erschlossen. Danach ist eine Umlagenfinanzierung durchzuführen, wenn das Angebot an Ausbildungsplätzen im vergangenen Jahr die Nachfrage nicht um mindestens 12,5 % überstiegen hat und nicht zu erwarten ist, daß eine wesentliche Verbesserung dieses Verhältnisses für das laufende Kalenderjahr eintritt. In diesem Fall wird von allen privaten und öffentlichen Arbeitgebern eine Berufsausbildungsabgabe in Höhe von max. 0,25 % der jährlichen Lohn- und Gehaltssumme, vermindert um einen Freibetrag von 400 000 DM, erhoben.

Als Förderungsmaßnahmen sind vorgesehen: Zuschüsse für zusätzliche, über den Durchschnitt der vergangenen Jahre hinausgehende und im Förderungsjahr neu begründete Ausbildungsverhältnisse; Zuschüsse für im Förderungsjahr begründete Ausbildungsverhältnisse, durch die freigewordene Ausbildungsplätze wiederbesetzt werden; besondere finanzielle Hilfen für im Förderungsjahr gefährdete betriebliche Ausbildungsplätze sowie für die volle Nutzung überbetrieblicher Ausbildungsstätten.

Was die in Artikel 5 geforderte Zusammenarbeit mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer betrifft, so ist bereits mit dem Berufsbildungsgesetz 1969 eine drittelparitätische Beteiligung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Berufsschullehrern bei der Planung, Ordnung und Durchführung der beruflichen Bildung auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene eingeführt worden.

Das neue Ausbildungsplatzförderungsgesetz verbessert zudem durch das Bundesinstitut für Berufsbildung die Organisation auf Bundesebene wesentlich. Durch dieses Institut wird eine gemeinsame Adresse für alle an der beruflichen Bildung Beteiligten geschaffen: für Bund und Länder, Arbeitgeber und Gewerkschaften. Sie alle tragen diese Einrichtung gleichgewichtig und gleichberechtigt. Ihr Sachverstand und ihre Erfahrungen können hier gezielt in die Berufsbildungspolitik eingebracht werden.

III.

Für die nach Artikel 1 geforderten Grundsatzmaßnahmen und Programme für die Berufsberatung ist die wichtigste Rechtsgrundlage das die Berufs- und Arbeitsberatung regelnde Arbeitsförderungsgesetz (AFG). Weitere Bereiche der Beratung und Information, die über die Abgrenzung des AFG hinaus in einem weiteren Sinne dem Begriff Berufsberatung zugeordnet werden, sind im Berufsbildungsgesetz (Ausbildungsberatung), im Hochschulrahmengesetz (Studienberatung), im Jugendarbeitsschutzgesetz, der Reichsversicherungsordnung und anderen die Soziale Sicherheit betreffenden Rechtsvorschriften geregelt.

Beratung im Sinne des Artikels 2 wird sowohl innerhalb als auch außerhalb des Schulsystems angeboten.

Die in Artikel 3 Abs. 1 geforderte ständige Arbeitsmarktinformation und die Beratung für alle behinderten Personen sowie die in Artikel 3 Abs. 2 genannten Beratungs- und Informationsgegenstände — mit Ausnahme des Arbeitsschutzes — sind im deutschen Berufsberatungssystem dem gesetzlichen Aufgabenbereich der Bundesanstalt für Arbeit zugewiesen. Diese erfüllt ihre diesbezüglichen Verpflichtungen in umfassender Weise im Rahmen der Berufsberatung, der Arbeitsberatung, der Arbeitsvermittlung, der Vermittlung beruflicher Ausbildungsstellen und im Zusammenhang mit der Berufsaufklärung. Dabei schließt die Beratung über Gesichtspunkte der Berufswahl und der Wahl von Arbeitsplätzen auch Arbeitsbedingungen in den Berufen und auf bestimmten Ausbildungs- und Arbeitsplätzen ein. Über die Möglichkeiten berufsfördernder Maßnahmen zur Rehabilitation Behinderter haben darüber hinaus nach dem Gesetz über die Angleichung der Leistungen zur Rehabilitation die Rehabilitationsträger im Rahmen ihrer Zuständigkeit unter Beteiligung der Bundesanstalt für Arbeit rechtzeitig und umfassend zu beraten. Die Rehabilitationsträger haben die Bevölkerung auch über die Hilfen und Maßnahmen zur Eingliederung der Behinderten zu unterrichten.

Auf dem Gebiet des — von der Bundesanstalt für Arbeit nicht abgedeckten — Arbeitsschutzes (Artikel 3 Abs. 2) und der Verhütung von Berufskrankheiten sind die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung nach der Reichsversicherungsordnung verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen für Unfallsicherheit in den Betrieben zu sorgen. Dies geschieht zum einen durch allgemeine Aufklärungsaktionen über Unfall- und Krankheitsgefahren. Zum anderen werden Unternehmer und Arbeitnehmer in den Betrieben gezielt auf spezielle Gefahren an den Arbeitsplätzen hingewiesen und über Maßnahmen zur Verhütung von Schadensfällen unterrichtet. Die Versicherungsträger werden nach Maßgabe des Arbeitssicherheitsgesetzes durch Fachkräfte für Unfallsicherheit unterstützt, die in den Betrieben beschäftigt sind.

Im übrigen hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach dem Betriebsverfassungsgesetz vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren an seinem Arbeitsplatz sowie über Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren. Ferner haben nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz die Ausschüsse für Jugendarbeitsschutz u. a. die Aufgabe, Jugendliche, Arbeitgeber, Eltern und Schulen über Inhalt und Ziel des Jugendarbeitsschutzes aufzuklären.

Bei den in Artikel 3 Abs. 3 geforderten ergänzenden Informationen über die allgemeinen Aspekte der Gesamtarbeitsverträge und von Rechten und Pflichten aller Beteiligten auf Grund der Arbeitsgesetzgebung handelt es sich nicht um eine gleichermaßen umfassende Informations- und Beratungspflicht wie hinsichtlich der in Artikel 3 Abs. 2 aufgezählten Beratungsobjekte.

Informationen der in Artikel 3 Abs. 3 genannten Art werden in der Bundesrepublik Deutschland von verschiedenen Stellen zur Verfügung gestellt. Zum Beispiel leistet die Bundesanstalt für Arbeit hierzu einen begrenzten Beitrag: So informiert sie im Zusammenhang mit ihrem gesetzlichen Auftrag zur Berufsaufklärung und zur Ausbildungsstellenvermittlung Schulkinder, Jugendliche und ihre Eltern u. a. über wichtige Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes, über den Berufsausbildungsvertrag und das Jugendarbeitsschutzgesetz und gibt allgemeine Hinweise über den Arbeitsvertrag. Allerdings können die Aufgaben, die das Übereinkommen in Artikel 3 Abs. 3 dem System der Berufsberatung zuordnet, von der Bundesanstalt für Arbeit nur innerhalb ihrer Zuständigkeiten nach dem AFG wahrgenommen werden. Es wird auch nicht erwogen, der Bundesanstalt weitergehende Verpflichtungen auch zu Informationen über allgemeine Aspekte von Kollektivverträgen und von Rechten und Pflichten nach der Arbeitsgesetzgebung aufzuerlegen.

Da es nicht darauf ankommt, daß der gesamte Umfang der geforderten Informationen von einer oder mehreren bestimmten Stellen vermittelt wird, kann auf eine Vielzahl von weiteren gesetzlichen und tatsächlich bestehenden Informationsangeboten, die zum Teil allerdings nur bestimmten Personengruppen zur Verfügung stehen, hingewiesen werden:

So ist jedem die Einsicht des beim Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung geführten Tarifregisters sowie der registrierten Tarifverträge gestattet. Der Arbeitgeber hat die für den Betrieb maßgebenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen. In Betrieben steht der Betriebsrat den Arbeitnehmern im Rahmen von Sprechstunden und Betriebsversammlungen zur Auskunft zur Verfügung; er kann zu diesem Zweck auch Gewerkschaftsbeauftragte hinzuziehen. Beschäftigt ein Betrieb mehr als 50 Arbeitnehmer, so kann die Jugendvertretung eigene Sprechstunden zur Beratung jugendlicher Arbeitnehmer durchführen. Gegenüber dem Arbeitgeber steht dem einzelnen Arbeitnehmer ein eigenes Unterrichtungs-, Anhörungs- und Erörterungsrecht in Angelegenheiten zu, die ihn und seinen Arbeitsplatz betreffen. Zudem kann er verlangen, daß ihm die Berechnung und Zusammensetzung seines Arbeitsentgelts erläutert und daß mit ihm die Beurteilung seiner Leistungen sowie die Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung im Betrieb erörtert werden.

Langfristig gesehen ist ferner die Verbesserung der vor- und außergerichtlichen Rechtsberatung von Bürgern mit geringem Einkommen vorgesehen. Ein entsprechender Gesetzentwurf soll die Beratung in konkreten Einzelfällen ermöglichen, wobei Fragen des Arbeits- und Sozialrechts nicht ausgeschlossen sein sollen.

Eine bedeutende Rolle bei der Wahrnehmung von Informationstätigkeiten nach Artikel 3 Abs. 3 spielen auch die beteiligten Verbände der Arbeitgeber und Gewerkschaften bei der Beratung ihrer Mitglieder.

Schließlich sind die Verbreitung von Informationen durch staatliche Fachstellen, durch den Einsatz von Massenmedien und die Bereitstellung entsprechender Literatur in den Bibliotheken zu nennen.

Die in Artikel 5 geforderte Zusammenarbeit mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer wird — soweit es die Berufsberatung der Bundesanstalt für Arbeit betrifft — durch das umfassende Gebot der Zusammenarbeit in § 32 AFG sowie die Beteiligung der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände an der Selbstverwaltung der Bundesanstalt für Arbeit sowie anderer Institutionen (z. B. Rehabilitationsträger) erreicht.

IV.

Zusammenfassend ist festzustellen, daß die in der Bundesrepublik Deutschland bereits bestehenden Berufsberatungs- und Berufsbildungssysteme zwar im wesentlichen den Anforderungen und Zielsetzungen des Übereinkommens genügen. Da aber nicht auszuschließen ist, daß die Internationale Arbeitsorganisation die vorhandenen Informationsmöglichkeiten über Kollektivverträge und arbeitsrechtliche Fragen als für die Anforderungen des Artikels 3 Abs. 3 des Übereinkommens nicht ausreichend ansieht, kann eine Ratifizierung des Übereinkommens im gegenwärtigen Zeitpunkt nicht vorgeschlagen werden. Es bleibt abzuwarten, wie das Übereinkommen in diesem Bereich in Zukunft ausgelegt werden wird.

Empfehlung 150
betreffend die Berufsberatung und die Berufsausbildung im Rahmen der Erschließung des Arbeitskräftepotentials

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 4. Juni 1975 zu ihrer sechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

verweist auf die Bedeutung der Berufsberatung und Berufsbildung bei der Durchführung von Beschäftigungsmaßnahmen und -programmen;

nimmt Kenntnis von den Bestimmungen der bestehenden internationalen Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen, die für die Beschäftigungspolitik von unmittelbarer Bedeutung sind, insbesondere des Übereinkommens und der Empfehlung über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, und des Übereinkommens und der Empfehlung über die Beschäftigungspolitik, 1964;

nimmt zur Kenntnis, daß die Allgemeine Konferenz der Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur auf ihrer achtzehnten Tagung (1974) eine Empfehlung über fachliche und berufliche Bildung angenommen hat;

stellt fest, daß die Internationale Arbeitsorganisation und die Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur eng zusammengearbeitet haben, um zu gewährleisten, daß mit den Urkunden der beiden Organisationen aufeinander abgestimmte Ziele verfolgt und Doppelarbeit sowie Kompetenzkonflikte vermieden werden, und daß sie zur wirksamen Durchführung dieser Urkunden auch weiterhin eng zusammenarbeiten werden;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Erschließung des menschlichen Arbeitspotentials: Berufsberatung und Berufsbildung, eine Frage, die den sechsten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 23. Juni 1975, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, bezeichnet wird.

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Diese Empfehlung gilt für die Berufsberatung und Berufsbildung von Jugendlichen und Erwachsenen für alle Bereiche des wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Lebens und für alle Stufen der beruflichen Befähigung und Verantwortung.

2. (1) Im Sinne dieser Empfehlung bedeutet der Zusatz „Berufs-" vor den Wörtern „Beratung" und „Bildung", daß Beratung und Bildung darauf abzielen, die menschlichen Fähigkeiten zur Gestaltung eines produktiven und befriedigenden Arbeitslebens festzustellen und zu entwickeln, sowie in Verbindung mit den verschiedenen Bildungsformen den Einzelnen besser zu befähigen, die Arbeitsbedingungen und die soziale Umwelt zu verstehen und sie, einzeln oder gemeinsam, zu beeinflussen.

(2) Die in Unterabsatz (1) dieses Absatzes enthaltene Begriffsbestimmung gilt für die Beratung, die Erstausbildung, die Weiterbildung und die Umschulung, ungeachtet der Art und Weise, in der sie erteilt werden, und ungeachtet der Stufe der beruflichen Befähigung und Verantwortung.

3. Bei der Durchführung dieser Empfehlung sollten die Mitgliedstaaten die ihre Bestimmungen ergänzenden Richtlinien berücksichtigen, die gegebenenfalls von Regionalkonferenzen, Industrieausschüssen und von Sachverständigen- und Beratertagungen der Internationalen Arbeitsorganisation und von anderen zuständigen Stellen ausgearbeitet werden.

II. Grundsatzmaßnahmen und Programme

4. (1) Die Mitglieder sollten umfassende und koordinierte Grundsatzmaßnahmen und Programme für die Berufsberatung und die Berufsbildung festlegen und entwickeln, die eng auf die Beschäftigung bezogen sind, insbesondere mit Hilfe der für den Arbeitsmarkt zuständigen Behörden.

(2) Diese Grundsatzmaßnahmen und Programme sollten berücksichtigen:

a) die regionalen und nationalen Bedürfnisse, Möglichkeiten und Probleme auf dem Gebiet der Beschäftigung;
b) den Stand und die Stufe der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Entwicklung; und
c) die Wechselbeziehungen zwischen den Zielen der Erschließung des Arbeitskräftepotentials und anderen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Zielen.

(3) Die Methoden für die Durchführung der Grundsatzmaßnahmen und Programme sollten den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechen.

(4) Die Grundsatzmaßnahmen und Programme sollten alle Personen in gleicher Weise und ohne jegliche Diskriminierung ermutigen und in die Lage versetzen, ihre beruflichen Eignungen in ihrem eigenen Interesse und entsprechend ihren Bestrebungen zu entwickeln und einzusetzen, wobei die Bedürfnisse der Gesellschaft zu berücksichtigen sind.

(5) Die Grundsatzmaßnahmen und Programme sollten auch die Betriebe zur Übernahme der Verantwortung für die Ausbildung der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer ermutigen. Die Betriebe sollten bei der Planung ihrer Ausbildungsprogramme mit den Vertretern ihrer Arbeitnehmer zusammenarbeiten und, soweit möglich, gewährleisten, daß diese Programme mit den Programmen des öffentlichen Ausbildungssystems übereinstimmen.

(6) Die Grundsatzmaßnahmen und Programme sollten folgendes zum Ziel haben:

a) die Aufnahme einer produktiven Beschäftigung einschließlich einer selbständigen Erwerbstätigkeit zu gewährleisten, die den persönlichen Eignungen und Bestrebungen entspricht, und die berufliche Mobilität zu erleichtern;

b) schöpferische Fähigkeiten, Dynamik und Initiative zu fördern, um die Arbeitsleistung zu erhalten und zu verbessern;

c) Personen vor Arbeitslosigkeit, Einkommensverlusten in anderer Form oder Minderung der Erwerbsfähigkeit infolge mangelnder Nachfrage nach ihren beruflichen Fertigkeiten sowie vor Unterbeschäftigung zu schützen;

d) Personen vor übermäßiger körperlicher oder psychischer Belastung in der Beschäftigung zu schützen;

e) Personen vor Berufsgefahren zu schützen, indem ein qualifizierter Unterricht über Arbeitsschutz in die Ausbildung für jeden Beruf einbezogen wird;

f) Personen, die nach beruflicher Befriedigung, nach persönlicher Leistung und Entfaltung und nach einer Verbesserung ihrer Lebenslage streben, dabei zu helfen, durch eigene Anstrengung ihren Beitrag zur Volkswirtschaft zu verbessern oder zu ändern;

g) den sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Fortschritt sowie fortlaufende Anpassungen an Veränderungen unter Mitwirkung aller Beteiligten bei der Neugestaltung der Arbeitserfordernisse zu fördern;

h) die vollständige Beteiligung aller gesellschaftlichen Gruppen am Entwicklungsprozeß und an den sich hieraus ergebenden Vorteilen zu erreichen.

5. (1) Im Hinblick auf die vorstehenden Ziele sollten die Mitglieder offene, anpassungsfähige und einander ergänzende Systeme des allgemeinen und berufsbildenden Unterrichts, der Bildungs- und Berufsberatung und der Berufsbildung erarbeiten und entwickeln, ohne Rücksicht darauf, ob diese Tätigkeiten innerhalb oder außerhalb des Schulsystems ausgeübt werden.

(2) Die Mitglieder sollten sich insbesondere bemühen,

a) sicherzustellen, daß alle gleichen Zugang zur Berufsberatung und Berufsbildung haben;

b) den verschiedenen Bevölkerungsgruppen fortlaufend eine breitangelegte, wirklichkeitsnahe Berufsberatung zu gewähren, die sich auf alle Wirtschaftszweige erstreckt;

c) umfassende Systeme der Berufsbildung zu entwickeln, die alle Aspekte der produktiven Arbeit in allen Wirtschaftszweigen berücksichtigen;

d) die Mobilität zwischen verschiedenen Ausbildungsgängen, zwischen und innerhalb von verschiedenen Berufen und Wirtschaftsbereichen und zwischen verschiedenen Verantwortungsstufen zu erleichtern;

e) die Berufsbildung für einen Wirtschaftsbereich oder -zweig mit der Berufsbildung für andere Bereiche oder Zweige abzustimmen;

f) Modelle einer systematischen Berufsbildung in allen Wirtschaftszweigen und für alle Arten von Arbeiten und alle Stufen der beruflichen Befähigung und Verantwortung aufzustellen;

g) allen Arbeitnehmern die tatsächliche Möglichkeit zur Wiedereingliederung in das Bildungssystem auf einer ihrer Berufserfahrung entsprechenden Stufe zu bieten;

h) enge Zusammenarbeit und Koordinierung zwischen der außerhalb des Schulsystems vermittelten Berufsberatung und Berufsbildung auf der einen und der Bildungsberatung und dem Schulsystem auf der anderen Seite herzustellen;

i) die Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß die Arbeitnehmer ihre Berufsbildung durch gewerkschaftliche Bildung, die ihre maßgebenden Verbände vermitteln, ergänzen können;

j) Forschungen durchzuführen und die Verwaltungsvorschriften und -verfahren so anzupassen, wie es die Durchführung der Programme der Berufsberatung und Berufsbildung verlangt.

6. Die Grundsatzmaßnahmen und Programme für die Berufsberatung und Berufsbildung sollten

a) auf Grundsatzmaßnahmen und größere Programme für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung — z. B. Arbeitsförderung, gesellschaftliche Eingliederung, Entwicklung ländlicher Gebiete, Förderung von Handwerk und Industrie, die Anpassung der Arbeitsmethoden und -organisation an die Bedürfnisse des Menschen sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen — abgestimmt sein;

b) die internationale wirtschaftliche und technologische Wechselwirkung und Zusammenarbeit berücksichtigen;

c) im Hinblick auf die gegenwärtige und geplante soziale und wirtschaftliche Entwicklung regelmäßig überprüft werden;

d) Tätigkeiten fördern, die die Arbeitnehmer dazu anregen, einen Beitrag zur Verbesserung der internationalen Beziehungen zu leisten;

e) zum besseren Verständnis technischer, wissenschaftlicher, wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Fragen beitragen;

f) eine geeignete Infrastruktur für die Bereitstellung einer angemessenen Ausbildung unter Berücksichtigung der wesentlichen Arbeitsschutznormen schaffen und weiterentwickeln.

III. Berufsberatung

7. (1) Die Mitglieder sollten ihre Systeme der Berufsberatung, unter Einbeziehung ständiger Arbeitsmarktinformationen, schrittweise ausbauen, um sicherzustellen, daß allen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen umfassende Informationen und die denkbar umfassendste Beratung einschließlich geeigneter Programme für alle behinderten Personen zur Verfügung stehen.

(2) Diese Informations- und Beratungstätigkeiten sollten sich auf die Berufswahl, die Berufsbildung und damit zusammenhängende Bildungsmöglichkeiten, die Beschäftigungslage und die Beschäftigungsaussichten, die Aufstiegsmöglichkeiten, die Arbeitsbedingungen, den Arbeitsschutz und andere Aspekte des Arbeitslebens in den verschiedenen Bereichen der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Tätigkeit und auf allen Verantwortungsstufen erstrecken.

(3) Die Informations- und Beratungstätigkeiten sollten durch Informationen über die allgemeinen Aspekte der Gesamtarbeitsverträge und der Rechte und Pflichten aller Beteiligten auf Grund der Arbeitsgesetzgebung ergänzt werden; diese Informationen sollten entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und unter Berücksichtigung der Funktionen und Aufgaben der beteiligten Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bereitgestellt werden.

8. (1) Die Hauptziele der Berufsberatungsprogramme sollten darin bestehen,

a) Kindern und noch nicht berufstätigen Jugendlichen eine Grundlage für die Wahl eines ihren Eignungen, Fähigkeiten und Interessen und den Beschäftigungs-

möglichkeiten entsprechenden Bildungs- oder Berufsbildungsweges zu bieten;

b) Teilnehmern an Bildungs- und Berufsbildungsprogrammen zu helfen, den größtmöglichen Nutzen aus diesen Programmen zu ziehen und sich entweder auf eine ergänzende Bildung oder Berufsbildung oder auf den Eintritt in einen Beruf und die weitere Bildung und Berufsbildung je nach den Erfordernissen ihres Erwerbslebens vorbereiten zu können;

c) Personen, die in das Arbeitsleben eintreten, einen Berufswechsel anstreben oder arbeitslos sind, bei der Wahl eines Berufs und bei der Planung der entsprechenden Bildung und Berufsbildung zu helfen;

d) Personen, die eine Beschäftigung ausüben, über Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer beruflichen Entwicklung, ihres Leistungsstandes, ihres Einkommens und ihrer Stellung, über die hierzu erforderliche Bildung und Berufsbildung und über die für diesen Zweck zur Verfügung stehenden Mittel und Wege zu informieren;

e) in der Öffentlichkeit allgemein Verständnis für den Beitrag zu wecken, den die verschiedenen Wirtschaftsbereiche und -zweige einschließlich derjenigen, die bisher traditionsgemäß wenig Ansehen genossen haben, zur allgemeinen Entwicklung und zur Ausweitung der Beschäftigung leisten und zu leisten imstande sind;

f) die beteiligten Institutionen bei der Bereitstellung von Informationen und Berichten über die Wirksamkeit besonderer Ausbildungsprogramme als Bestandteil der Berufsberatung zu unterstützen.

(2) Die Mitglieder sollten sicherstellen, daß solche Programme mit dem Recht auf freie Berufswahl und gerechte Aufstiegsmöglichkeiten sowie mit dem Recht auf Bildung vereinbar sind.

9. Bei der Ausweitung des Wirkungsbereichs ihrer Systeme der Berufsberatung sollten die Mitglieder besonders auf folgendes achten:

a) Kindern und Jugendlichen, die eine Schule besuchen, zu helfen, den Wert und die Bedeutung der Arbeit schätzen zu lernen, eine Vorstellung von der Arbeitswelt zu erhalten und sich mit den Arbeitsbedingungen in möglichst vielen Berufen — unter Berücksichtigung der ihnen voraussichtlich offenstehenden Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten — sowie mit den Voraussetzungen zur Nutzung dieser Möglichkeiten vertraut zu machen;

b) Kinder und Jugendliche, die nie eine Schule besucht oder die Schule vorzeitig verlassen haben, über so viele Berufe wie möglich und über die Beschäftigungsmöglichkeiten in diesen Berufen zu informieren sowie über den Zugang zu diesen Berufen zu beraten;

c) Erwachsene, die Arbeitnehmer oder selbständig erwerbstätig sind, über Entwicklungstendenzen und -ziele, die sie berühren, und insbesondere über die Auswirkungen der sozialen, technischen und wirtschaftlichen Veränderungen auf ihren Tätigkeitsbereich zu unterrichten;

d) Arbeitslosen und Unterbeschäftigten jede erforderliche Information und Beratung über Möglichkeiten zur Erlangung eines Arbeitsplatzes oder zur Verbesserung ihrer Beschäftigungssituation und die zur Erreichung dieses Ziels verfügbaren Mittel zu gewähren;

e) Personen, für die sich im Zusammenhang mit Fragen der Bildung, der Berufsbildung oder der Beschäftigung besondere Probleme stellen, im Rahmen umfassender, auf den sozialen Fortschritt gerichteter Maßnahmen zu helfen, diese Probleme zu überwinden.

10. (1) Es sollten sowohl Programme zur Gruppenberufsberatung — d. h. die Verbreitung von einschlägigem Material und die Beratung von Gruppen mit gleichen Berufsbedürfnissen — wie auch eine Einzelberatung geboten werden.

(2) Die Einzelberatung sollte insbesondere Jugendlichen und Erwachsenen zur Verfügung stehen, die bei der Ermittlung ihrer beruflichen Eignungen, Fähigkeiten und Interessen, der Beurteilung der ihnen voraussichtlich offenstehenden Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten und der Wahl eines Bildungs- oder Berufsbildungsweges oder einer Beschäftigung besonderer Hilfe bedürfen.

(3) Bei der Einzelberatung — und je nach Sachlage auch bei der Gruppenberatung — sollte das spezifische Informations- und Unterstützungsbedürfnis der betreffenden Personen berücksichtigt werden, wobei körperlich und geistig behinderte sowie in sozialer und bildungsmäßiger Hinsicht benachteiligte Personen besondere Beachtung erhalten sollten. Hierzu könnten Übungen in der Informationsbeschaffung und -auswertung und Entscheidungsfindung sowie in der Auswahl erweiterter Laufbahnmöglichkeiten und -ziele gehören, um die Fähigkeit zu entwickeln, eine auf sachgerechter Unterrichtung beruhende Wahl zu treffen. Hierbei sollte stets das Recht jedes Menschen geachtet werden, auf der Grundlage umfassender einschlägiger Informationen selbst seine Wahl zu treffen.

(4) Die Einzelberatung sollte, wann immer erforderlich, durch Hinweise auf Hilfsmaßnahmen und andere Formen der Unterstützung ergänzt werden, die für die berufliche Anpassung nützlich sein können.

11. Die Mitglieder, deren Berufsberatungsprogramme sich im Anfangsstadium der Entwicklung befinden, sollten vor allem folgende Ziele anstreben:

a) die Jugendlichen darauf aufmerksam zu machen, wie wichtig es ist, die allgemeine Bildung und die Berufsbildung unter voller Berücksichtigung der bestehenden Beschäftigungsaussichten, der Tendenzen der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung sowie ihrer persönlichen Eignungen und Interessen zu wählen;

b) diejenigen Bevölkerungsgruppen zu unterstützen, die zur Überwindung traditionsbedingter Schranken bei ihrer freien Bildungs-, Berufsbildungs- oder Berufswahl der Hilfe bedürfen;

c) den Bedürfnissen derjenigen Rechnung zu tragen, die über besondere Fähigkeiten auf Arbeitsgebieten verfügen, denen wesentliche Bedeutung zukommt.

12. Die Mitglieder sollten im Rahmen ihrer Berufsberatungsprogramme alle verfügbaren Einrichtungen und Medien voll nutzen, durch die sie die verschiedenen in Betracht kommenden Bevölkerungsgruppen am wirksamsten erreichen können.

13. (1) Nach Möglichkeit sollten im Rahmen der Berufsberatung geeignete Fähigkeits- und Eignungstests, die sich sowohl auf die körperlichen als auch auf die psychischen Eigenschaften erstrecken, und andere Prüfungsmethoden entsprechend den Bedürfnissen im Einzelfall angewandt werden.

(2) Solche Tests und andere Prüfungsmethoden sollten nur mit Zustimmung der Beratung suchenden Personen und in Verbindung mit anderen Verfahren zur Feststellung der individuellen Eigenschaften angewandt werden; sie sollten ausschließlich von Fachleuten durchgeführt werden.

(3) Die bei der Anwendung solcher Tests und anderer Prüfungsmethoden erzielten Ergebnisse sollten ohne die ausdrückliche Zustimmung der geprüften Personen nicht an Dritte weitergegeben werden.

14. (1) Wird im Rahmen der Berufsberatung auf Tests und andere Prüfungsmethoden zurückgegriffen, so sollten diese für die betroffenen Altersgruppen, Bevölkerungsgruppen und Kulturkreise genormt und auf ihre Tauglichkeit für die konkreten Zwecke, für die sie gedacht sind, überprüft sein.

(2) Es sollte ein fortlaufendes Programm zur Weiterentwicklung und regelmäßigen Neuanpassung solcher Tests und anderer Prüfungsmethoden bestehen, um veränderten Bedingungen und Lebensformen Rechnung zu tragen.

IV. Berufsbildung

A. Allgemeine Bestimmungen

15. (1) Die Mitglieder sollten die Berufsbildungssysteme ihrer Länder schrittweise ausbauen, anpassen und aufeinander abstimmen, um den Bedürfnissen der Jugendlichen und Erwachsenen nach Berufsbildung während ihres ganzen Lebens in allen Wirtschaftsbereichen und -zweigen und auf allen Stufen der beruflichen Befähigung und Verantwortung gerecht zu werden.

(2) Sie sollten hierbei insbesondere darauf achten:

a) Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen, die soweit möglich Personen offenstehen sollten, die den Wunsch und die Fähigkeit haben, höhere Stufen der beruflichen Befähigung und Verantwortung zu erreichen;

b) die Berufsbildung in denjenigen Wirtschaftsbereichen und -zweigen zu verbessern, in denen sie vorwiegend unsystematisch erfolgt und in denen veraltete Techniken und Arbeitsmethoden vorherrschen;

c) Angehörigen der Bevölkerung, die bisher nicht ausreichend berücksichtigt worden sind, insbesondere wirtschaftlich oder sozial benachteiligten Gruppen, eine Berufsbildung zukommen zu lassen;

d) die allgemeine Bildung und die Berufsbildung, den theoretischen und praktischen Unterricht sowie die Erstausbildung und die Weiterbildung wirksam aufeinander abzustimmen.

(3) Die Berufsbildungsprogramme sollten so gestaltet sein, daß sie die Vollbeschäftigung und die Entwicklung der Fähigkeiten des Einzelnen fördern.

16. Die Berufsbildungsprogramme für einzelne Berufe und Wirtschaftszweige sollten gegebenenfalls in aufeinander aufbauenden Stufen gestaltet werden, damit auf diese Weise angemessene Möglichkeiten geschaffen werden für

a) die Erstausbildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit geringer oder ohne Arbeitserfahrung;

b) die Weiterbildung, die Berufstätige in die Lage versetzen sollte,
   i) ihre Leistung zu verbessern oder ihre beruflichen Betätigungsmöglichkeiten zu erweitern, eine höherwertige Tätigkeit auszuüben oder eine höhere Stellung zu erlangen;
   ii) ihre Kenntnisse und Fertigkeiten entsprechend den Entwicklungen in dem betreffenden Beruf auf den neuesten Stand zu bringen;

c) die Umschulung, um Erwachsenen die Möglichkeit zu bieten, neue Befähigungen für einen anderen Beruf zu erwerben;

d) jede zur Ergänzung der Ausbildung erforderliche Weiterbildung;

e) die Ausbildung im Arbeitsschutz am Arbeitsplatz, insbesondere für Jugendliche und Erwachsene mit geringer Arbeitserfahrung;

f) die Information über Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der Beschäftigung, darunter auch über Systeme der Sozialen Sicherheit.

17. (1) Es sollte alles unternommen werden, erforderlichenfalls mit Hilfe öffentlicher Finanzmittel, um die vorhandenen und potentiellen Berufsbildungskapazitäten einschließlich der Möglichkeiten der Betriebe voll zu entwickeln und zu nutzen, damit Programme der permanenten Berufsbildung bereitgestellt werden können.

(2) Soweit zweckmäßig, sollte bei der Ausbildung auf Massenmedien, nicht ortsgebundene Unterrichtseinrichtungen, Fernlehrgänge und andere Formen des Selbstunterrichts zurückgegriffen werden.

18. Die Programme zur Erstausbildung von Jugendlichen mit geringer oder ohne Arbeitserfahrung sollten insbesondere vermitteln:

a) eine auf die praktische Ausbildung und den berufsbezogenen theoretischen Unterricht abgestimmte Allgemeinbildung;

b) eine Grundausbildung in Kenntnissen und Fertigkeiten, die mehreren verwandten Berufen gemeinsam sind, und die von Bildungs- oder Berufsbildungseinrichtungen oder in einem Betrieb, sei es am Arbeitsplatz oder in anderer Form, vermittelt werden könnten;

c) eine Spezialisierung in unmittelbar verwertbaren Kenntnissen und Fertigkeiten im Hinblick auf Beschäftigungsmöglichkeiten, die bereits bestehen oder geschaffen werden sollen;

d) eine beaufsichtigte Einführung in eine konkrete Arbeitssituation.

19. (1) Die Erstausbildung in Form von Vollzeitlehrgängen sollte so weit wie möglich eine angemessene zeitliche Abstimmung zwischen dem theoretischen Unterricht in den Ausbildungseinrichtungen und der Ausbildung am Arbeitsplatz in den Betrieben vorsehen, um zu gewährleisten, daß der theoretische Unterricht auf die konkrete Arbeitssituation bezogen ist; ebenso sollte die praktische Ausbildung, sofern sie nicht am Arbeitsplatz erfolgt, so weit wie möglich auf konkrete Arbeitssituationen bezogen sein.

(2) Die Ausbildung am Arbeitsplatz als Teil der von den Ausbildungseinrichtungen veranstalteten Lehrgänge sollte von den beteiligten Betrieben, Einrichtungen und Arbeitnehmervertretern gemeinsam geplant werden, um

a) den Auszubildenden die Möglichkeit zu geben, das außerhalb des Arbeitsplatzes Gelernte in der Praxis anzuwenden;

b) sie mit Aspekten ihres Berufes bekanntzumachen, die außerhalb der Betriebe nicht erfaßt werden können;

c) Jugendliche mit geringer oder ohne Arbeitserfahrung mit den Anforderungen und Bedingungen, die sie bei der Arbeit voraussichtlich vorfinden werden, und mit ihrer Verantwortung innerhalb einer Arbeitsgruppe vertraut zu machen.

20. Die Personen, die nach Abschluß der in Absatz 19 erwähnten Vollzeitlehrgänge eine Beschäftigung aufnehmen, sollten erhalten:

a) eine Einweisung, die mit der Art und dem Zweck des Betriebes und den Bedingungen vertraut macht, unter denen dort die Arbeit verrichtet wird;

b) eine systematische ergänzende Ausbildung am Arbeitsplatz, verbunden mit den notwendigen theoretischen Lehrgängen;

c) soweit möglich die planmäßige Erwerbung von Erfahrungen in einer Reihe von Arbeiten und Aufgaben, die für die Ausbildung von Wert sind, einschließlich der Anpassung an den Arbeitsplatz.

21. Die zuständigen Stellen sollten in Übereinstimmung mit der staatlichen Planung und der innerstaatlichen Gesetzgebung und nach Anhörung der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerverbände nationale oder regionale Pläne für die Weiterbildung aufstellen, die auf die Beschäftigungslage bezogen sind.

22. (1) Die Betriebe sollten in Beratung mit den Arbeitnehmervertretern, den beteiligten Personen und den für deren Arbeit Verantwortlichen Pläne für die Weiterbildung aller bei ihnen Beschäftigten auf allen Stufen der beruflichen Befähigung und Verantwortung aufstellen und regelmäßig überprüfen; zu diesem Zweck könnte ein gemeinsamer Ausschuß eingesetzt werden.

(2) Diese Pläne sollten

a) Möglichkeiten bieten, sich für den Aufstieg zu höheren Stufen der beruflichen Befähigung und Verantwortung zu qualifizieren;

b) die technische und sonstige Ausbildung und die Arbeitserfahrung erfassen, die den beteiligten Personen vermittelt werden sollen;

c) die Fähigkeiten und Interessen der beteiligten Personen sowie die Arbeitsanforderungen berücksichtigen.

(3) Die für die Arbeit anderer Personen Verantwortlichen sollten verpflichtet sein, einen wirksamen Beitrag zum Erfolg der Weiterbildungspläne zu leisten.

(4) Die organisatorische Verantwortung für die Aufstellung, Durchführung und Überprüfung der Weiterbildungspläne sollte klar abgegrenzt und soweit wie möglich einer besonderen Einheit oder einer oder mehreren Personen übertragen werden, deren Tätigkeit auf einer dieser Verantwortung angemessenen Stufe liegt.

23. (1) Die Arbeitnehmer, die in einem Betrieb ausgebildet werden, sollten

a) angemessene Zuwendungen oder ein angemessenes Entgelt erhalten;

b) unter das gleiche System der Sozialen Sicherheit fallen wie die ständige Belegschaft des Betriebs.

(2) Den Arbeitnehmern, die außerhalb des Arbeitsplatzes ausgebildet werden, sollte Bildungsurlaub nach den Bestimmungen des Übereinkommens und der Empfehlung über den bezahlten Bildungsurlaub, 1974, gewährt werden.

B. Normen und Richtlinien für die Berufsbildung

24. (1) Die zu anerkannten Berufsqualifikationen führende Erstausbildung und Weiterbildung sollten soweit wie möglich durch allgemeine, von der zuständigen Stelle nach Anhörung der beteiligten Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer festgesetzte oder genehmigte Normen geregelt werden.

(2) Diese Normen sollten folgendes angeben:

a) den von Bewerbern für die verschiedenen Berufsbildungslehrgänge geforderten Grad der Fertigkeiten und Kenntnisse;

b) das Leistungsniveau, das in jeder wichtigeren Tätigkeit oder Funktion des betreffenden Berufs auf jeder Ausbildungsstufe erreicht werden muß, und soweit wie möglich Inhalt und Dauer der Ausbildung sowie die erforderlichen Einrichtungen und Geräte, mit deren Hilfe das angegebene Leistungsniveau erreicht werden kann;

c) den Teil der Berufsbildung, der jeweils im Rahmen des Schulsystems, in Berufsbildungseinrichtungen, in den Betrieben durch Ausbildung am Arbeitsplatz oder auf andere Weise zu erteilen ist;

d) die Art und die Dauer der Arbeitserfahrung, die im Rahmen der Berufsbildungsprogramme gegebenenfalls verlangt werden kann;

e) den Ausbildungsinhalt, der auf den Grundsätzen der Vielzweckausbildung und der beruflichen Mobilität beruhen sollte;

f) die anzuwendenden Methoden, wobei den Zielen der Ausbildung und den Eigenschaften der Auszubildenden Rechnung zu tragen ist;

g) Prüfungen oder andere Mittel zur Beurteilung des Ausbildungserfolges;

h) die Zeugnisse, die bei erfolgreichem Abschluß der Berufsbildung auszustellen sind.

25. (1) Für den gleichen Beruf kann mehr als eine Berufsbildungsnorm gelten, falls und solange die Voraussetzungen, unter denen die Arbeit verrichtet wird, und die damit verbundenen Tätigkeiten in verschiedenen Wirtschaftsbereichen oder -zweigen oder in Betrieben von unterschiedlicher Größe voneinander stark abweichen.

(2) Die für den gleichen Beruf geltenden Normen sollten aufeinander abgestimmt sein, damit der Arbeitsplatzwechsel erleichtert wird, wobei die bereits erworbenen Qualifikationen und die Arbeitserfahrung in dem betreffenden Beruf in vollem Umfang anerkannt werden.

26. (1) Für Berufe, für die Stufen der beruflichen Befähigung, des Wissens und der Verantwortung, für die sich die in Absatz 24 dieser Empfehlung vorgesehenen Normen als nicht zweckmäßig erweisen, sollten Richtlinien zur Regelung der erwünschten Organisationsform und des Inhalts der Berufsbildung erlassen werden.

(2) Solche Richtlinien könnten insbesondere notwendig sein für:

a) die Ausbildung von künftigen Aufsichts-, Fach- und Führungskräften sowie von Personen, die bereits in solcher Eigenschaft tätig sind;

b) die Schulung von Ausbildern und Ausbildungsleitern sowie Aufsichts- und Lehrkräften der Berufsbildung;

c) die Berufsbildung für Wirtschaftszweige mit einer großen Zahl von selbständig Erwerbstätigen oder von Kleinbetrieben;

d) die Verbesserung der Berufsbildung für Wirtschaftszweige, in denen bisher wenig oder nichts für die notwendige systematische Berufsbildung getan worden ist, und für Betriebe mit veralteten Techniken und Arbeitsmethoden.

(3) Solche Richtlinien könnten auch für die erste Ausbildung am Arbeitsplatz von Personen geeignet sein, die ihre Erstausbildung im Rahmen von Vollzeitlehrgängen an allgemeinbildenden oder berufsbildenden Einrichtungen gerade abgeschlossen haben.

27. Die Normen und Richtlinien für die Berufsbildung sollten unter Mitwirkung der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerverbände regelmäßig bewertet und überprüft sowie an die sich verändernden Erfordernisse angepaßt werden, und zwar in Zeitabständen, die dem Tempo der Veränderungen in dem betreffenden Beruf entsprechen.

28. (1) Die Mitglieder sollten schrittweise Normen und Richtlinien festsetzen oder gegebenenfalls deren Anwen-

dungsbereich erweitern, bis alle wichtigeren Berufe und alle Stufen der beruflichen Befähigung und Verantwortung erfaßt sind.

(2) Die Berufsbildung für Berufe und für Stufen der beruflichen Befähigung und Verantwortung, die für den sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt von entscheidender Bedeutung sind, sollte den Vorrang erhalten.

V. Ausbildung für Führungspersonal und selbständig Erwerbstätige

29. (1) Eine Ausbildung für Führungs- und Aufsichtsfunktionen sollten diejenigen erhalten, die für die Arbeit anderer Personen verantwortlich sind, die als wissenschaftliches und technisches Personal an der Betriebsleitung beteiligt sind, sowie Personen, die sich darauf vorbereiten, Führungs- und Aufsichtsfunktionen zu übernehmen.

(2) Die zuständigen Stellen sollten im Einklang mit der nationalen Planung und der innerstaatlichen Gesetzgebung und nach Anhörung der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerverbände Pläne für die Ausbildung für Führungs- und Aufsichtsfunktionen sowie für selbständig Erwerbstätige aufstellen.

30. (1) Der Inhalt der Programme für die Ausbildung für Führungs- und Aufsichtsfunktionen sollte der jeweiligen Stufe der bisherigen und der voraussichtlichen Verantwortung der Auszubildenden entsprechen.

(2) Die Programme sollten insbesondere darauf abzielen:

a) ein angemessenes Wissen und Verständnis für die wirtschaftlichen und sozialen Aspekte der Entscheidungsfindung zu entwickeln;
b) die zur Führung und Motivierung anderer Personen unter gleichzeitiger Achtung der Würde des Menschen sowie zur Entwicklung guter Arbeitsbeziehungen erforderlichen Verhaltensweisen und Fähigkeiten zu fördern;
c) Initiative und eine positive Einstellung zu Veränderungen sowie die Fähigkeit zur Beurteilung der Auswirkungen von Veränderungen auf andere Menschen zu entwickeln;
d) die Fähigkeit zur Übernahme neuer Verantwortungen bei der Arbeit zu entwickeln;
e) das Verständnis für die Bedeutung zu entwickeln, die der Bildung, der Berufsberatung und der Berufsbildung für die Belegschaft des Betriebs zukommt;
f) das Verständnis für die Situation der Arbeitnehmer im Berufsleben, das Interesse für ihr Wohlergehen und die Kenntnisse des Arbeitsrechts und der Systeme der Sozialen Sicherheit zu entwickeln;
g) das Verständnis für den Wert der Bemühungen um eigene Weiterbildung zu entwickeln;
h) die Grundlage für eine neuen Anforderungen gerecht werdende Weiterbildung zu schaffen.

31. (1) Die Berufsbildungsprogramme für eine selbständige Erwerbstätigkeit sollten der sozialen Lage des Erwerbstätigen Rechnung tragen und

a) über die spezifische Ausbildung für den betreffenden Fachbereich hinaus eine Ausbildung in den Grundsätzen und Verfahren der Betriebsleitung und der Ausbildung anderer Personen umfassen;
b) die Einsicht fördern, daß Initiativen ergriffen und Risiken beurteilt und eingegangen werden müssen.

(2) Diese Programme sollten regelmäßige Gelegenheiten für Auffrischungskurse bieten und durch fortlaufende Informationen über Entwicklungen im betreffenden Fachbereich sowie über Finanzierungsquellen und erforderlichenfalls über die wirksamsten Marketingmethoden ergänzt werden.

VI. Programme für bestimmte Gebiete oder Wirtschaftszweige

32. (1) Geeignete Programme der Berufsberatung und Berufsbildung sollten für bestimmte Gebiete oder Wirtschaftszweige aufgestellt werden, in denen umfassende Verbesserungsmaßnahmen oder größere strukturelle Veränderungen geboten sind.

(2) Diese Programme sollten Bestandteil der nationalen Berufsberatungs- und Berufsbildungsprogramme in ihrer Gesamtheit sein und auf Maßnahmen zur Entwicklung der betreffenden Gebiete oder Wirtschaftszweige abgestimmt sein.

33. Unter den Gebieten oder Wirtschaftszweigen, für die solche Programme erforderlich sein könnten, dürften die ländlichen Gebiete, Wirtschaftszweige mit veralteten Techniken und Arbeitsmethoden, Industrien und Betriebe, die im Rückgang begriffen sind oder die ihre Tätigkeit umstellen, sowie geplante oder neu errichtete Industrien besondere Aufmerksamkeit verdienen.

A. Ländliche Gebiete

34. (1) Programme für ländliche Gebiete sollten darauf abzielen, in bezug auf die Berufsberatung und die Berufsbildung volle Chancengleichheit zwischen der ländlichen und der städtischen Bevölkerung herzustellen.

(2) Sie sollten sich in den Rahmen der nationalen Entwicklungspolitik einfügen und u. a. die Merkmale und Tendenzen der Wanderungsbewegungen zwischen Land und Stadt berücksichtigen.

35. (1) In den Programmen für ländliche Gebiete sollten die besonderen Bedürfnisse der folgenden Personengruppen auf dem Gebiete der Berufsberatung und der Berufsbildung angemessen berücksichtigt werden:

a) landwirtschaftliche Arbeitskräfte einschließlich Plantagenarbeiter, Kleinlandwirte, Pächter und Teilpächter sowie andere in der Landwirtschaft und verwandten Bereichen tätige Personen, insbesondere im Zusammenhang mit Agrarreformen und anderen wesentlichen Veränderungen im Versorgungs-, Produktions- und Verteilungssystem in den betreffenden Gebieten;
b) in nichtlandwirtschaftlichen Berufen tätige Personen unter besonderer Berücksichtigung der Berufe im Bildungs-, Verkehrs- und Nachrichtenwesen und in anderen Dienstleistungszweigen sowie im Handwerk.

(2) In diesen Programmen sollte den unterschiedlichen Bedürfnissen je nach der Art der betreffenden ländlichen Tätigkeit, dem Grad ihrer Mechanisierung, Spezialisierung und Modernisierung und ihrer Größenordnung Rechnung getragen werden.

(3) Die Programme für ländliche Gebiete sollten auch die Ausbildung in der Organisation von Genossenschaften und in der Betriebsleitung umfassen.

36. (1) Länder, in denen Einrichtungen und Programme der Berufsberatung und Berufsbildung für ländliche Gebiete noch wenig entwickelt sind, sollten zunächst bestrebt sein,

a) Jugendliche und Erwachsene in ländlichen Gebieten über beabsichtigte Maßnahmen für Verbesserungen oder zur Durchführung größerer struktureller Veränderungen im betreffenden Gebiet sowie über deren Zweck und die Auswirkungen dieser Maßnahmen auf ihre Arbeit und ihr Leben zu informieren;

b) berufstätigen Jugendlichen systematische Bildung und Berufsbildung auf Voll- oder Teilzeitbasis zur Ergänzung des Lernens am Arbeitsplatz zu vermitteln;

c) im Rahmen der vorhandenen Berufsbildungseinrichtungen oder der Informations- oder Beratungsdienste Kurzprogramme für die berufliche Weiterbildung oder Umschulung von Erwachsenen vorzusehen;

d) soziale und wirtschaftliche Führungskräfte in ländlichen Gebieten heranzubilden und die Beteiligung größerer Bevölkerungskreise an Entwicklungsmaßnahmen zu fördern;

e) den Wunsch nach eigener Weiterbildung zu fördern.

(2) Diese Länder sollten ihre Prioritäten für die ländlichen Gebiete laufend überprüfen, um fortschreitend

a) umfassende Berufsinformations- und Beratungsdienste für die gesamte Landbevölkerung zu entwickeln;

b) eine systematische Erstausbildung für Jugendliche einzuführen oder allen Jugendlichen zugänglich zu machen;

c) umfassende Programme für die ständige oder periodische berufliche Weiterbildung einzuführen, um den Bedürfnissen Erwachsener gerecht zu werden.

37. Länder, die aus finanziellen Gründen oder wegen Mangels an ausgebildetem Personal nicht in der Lage sind, angemessene Dienste für die gesamte Landbevölkerung vorzusehen, könnten die Möglichkeit erwägen,

a) die entsprechenden Maßnahmen vorübergehend auf geographisch begrenzte Gebiete zu beschränken, in denen wichtige Erkenntnisse für spätere Maßnahmen in anderen Gebieten gewonnen werden können;

b) Arbeitskräfte ohne Grundbesitz und andere wirtschaftlich schwache Gruppen in ländlichen Gebieten, die wirtschaftliche und soziale Gerechtigkeit am dringendsten benötigen, bevorzugt zu behandeln.

B. Wirtschaftszweige mit veralteten Techniken und Arbeitsmethoden

38. (1) Für Wirtschaftszweige und Berufe mit veralteten Techniken und Arbeitsmethoden sollten je nach Bedarf ähnliche Programme entwickelt werden wie für ländliche Gebiete.

(2) Das Ziel sollte darin bestehen, Personen, die in diesen Wirtschaftszweigen oder Berufen beschäftigt sind oder beschäftigt sein werden, die Berufsberatung und Berufsbildung zukommen zu lassen, die es ihnen ermöglicht, an der Modernisierung der Methoden und Erzeugnisse mitzuwirken oder hierzu beizutragen und aus den eingeführten Veränderungen Nutzen zu ziehen.

39. Informations- und Beratungsdienste für selbständig Erwerbstätige und Kleinunternehmer in diesen Wirtschaftszweigen und Berufen sollten diese Personen über Möglichkeiten zur Einführung von Neuerungen bei ihrer Arbeit und die damit zusammenhängenden Berufsbildungsgelegenheiten und anderen Dienste unterrichten.

40. Bei der Planung der Berufsbildung für diese Wirtschaftszweige und Berufe sollte folgendes berücksichtigt werden:

a) inwieweit es notwendig und möglich ist, den Tätigkeitsbereich der Betriebe auszuweiten oder zu spezialisieren, und wie sich diese Ausweitung oder Spezialisierung auf die Berufsbildung auswirkt;

b) die Möglichkeiten zur Verbesserung der Methoden der Berufsbildung und insbesondere zur Schaffung von Gelegenheiten für eine fortlaufende Berufsbildung;

c) inwieweit es möglich ist, die Ausbildung von Betriebsleitern mit anderen Maßnahmen zur Anhebung des Leistungsniveaus zu verbinden;

d) die Schaffung neuer Erwerbsmöglichkeiten.

41. Die Berufsbildung für diese Wirtschaftszweige und Berufe

a) kann zunächst als Ergänzung der Lernsysteme gestaltet sein, durch die üblicherweise berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden;

b) sollte den Bedürfnissen der Jugendlichen, die eine Erstausbildung erhalten, sowie auch der in diesen Wirtschaftszweigen und Berufen bereits tätigen Personen Rechnung tragen einschließlich der Kleinunternehmer und anderer Personen, die Jugendlichen eine Erstausbildung am Arbeitsplatz vermitteln.

C. Industrien und Betriebe, die im Rückgang begriffen sind oder die ihre Tätigkeit umstellen

42. Arbeitnehmer, die von einem beginnenden Rückgang eines Industriezweiges oder eines Betriebes betroffen sind, sollten rechtzeitig eine Berufsberatung und Berufsbildung erhalten, damit ihnen der Erwerb neuer Befähigungen erleichtert und ihnen Gelegenheit gegeben wird, eine neue Beschäftigung zu finden.

43. Arbeitnehmern, die von einer Umstellung der Produktion und der Produktionsmethoden oder der Dienstleistungen in einem Industriezweig oder einem Betrieb betroffen sind, sollte rechtzeitig eine in Zusammenarbeit mit den betroffenen Industriezweigen oder Betrieben gestaltete Ausbildung geboten werden, die ihnen die Anpassung an ihre neuen Aufgaben ermöglicht.

D. Neue Industrien

44. Bei der Planung der Berufsberatung und Berufsbildung im Zusammenhang mit der Ansiedlung neuer Industrien sollte berücksichtigt werden:

a) der Bedarf an Arbeits-, Fach-, Führungs- und Verwaltungskräften während der Bauphase und nach der Inbetriebnahme der neuen Werksanlagen sowie die Notwendigkeit der Umschulung der während der Bauphase beschäftigten Personen im Hinblick auf ihre Unterbringung an anderen Arbeitsplätzen nach Inbetriebnahme der Werksanlagen;

b) der Bedarf an selbständig Erwerbstätigen und Unternehmern, die Zulieferaufträge für die neuen Industrien durchführen können;

c) die Notwendigkeit von Informationen und Berufsbildung in bezug auf neue Tätigkeitsbereiche, die infolge von Veränderungen der wirtschaftlichen Verhältnisse in dem betreffenden Gebiet möglich oder notwendig geworden sind;

d) die Notwendigkeit der Berufsberatung und beruflichen Umschulung für Personen, deren Kenntnisse und Fertigkeiten infolge von Veränderungen in der Struktur der Nachfrage nach Arbeitskräften in dem betreffenden Gebiet überholt sind;

e) die Notwendigkeit, neue Möglichkeiten für selbständig Erwerbstätige und Unternehmer, deren Geschäftstätigkeit unter dem Wettbewerb durch die neuen Industrien leiden könnte, vorzusehen.

VII. Bestimmte Bevölkerungsgruppen

45. (1) Es sollten Maßnahmen getroffen werden, um bestimmten Bevölkerungsgruppen eine wirksame und angemessene Berufsberatung und Berufsbildung zukommen zu

lassen, damit sie Chancengleichheit in der Beschäftigung genießen und sich leichter in die Gesellschaft und Wirtschaft eingliedern können.

(2) Besondere Aufmerksamkeit sollte folgenden Personengruppen gewidmet werden:

a) Personen, die nie eine Schule besucht oder die Schule vorzeitig verlassen haben;

b) älteren Arbeitnehmern;

c) Angehörigen sprachlicher oder anderer Minderheiten;

d) körperlich oder geistig behinderten Personen.

A. Personen, die nie eine Schule besucht oder die Schule vorzeitig verlassen haben

46. Es sollten Maßnahmen getroffen werden, um allen Personen, die nie eine Schule besucht oder die Schule verlassen haben, bevor sie eine für die Eingliederung in eine in der Modernisierung begriffene Gesellschaft und Wirtschaft ausreichende Allgemeinbildung erworben haben, Berufsberatung, Allgemeinbildung und eine Ausbildung in grundlegenden Fertigkeiten zu vermitteln, wobei die Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt werden sollten.

47. Die Berufsberatung für Personen, die nie eine Schule besucht oder die Schule verlassen haben, bevor sie ausreichende Kenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen erworben haben, sollte so breit wie möglich angelegt sein, wobei gleichzeitig besondere Einrichtungen der Bildung und Berufsbildung sowie andere sich ihnen voraussichtlich bietende Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten berücksichtigt werden sollten.

48. (1) Die Vorkehrungen für die Vermittlung grundlegender Fertigkeiten und einer Allgemeinbildung an diese Personen könnten folgendes umfassen:

a) Teilzeitunterricht für Kinder, die auf dem Familienhof, im Familienbetrieb oder in anderen Wirtschaftsbereichen beschäftigt sind, um ihnen arbeitsbezogene Kenntnisse und Fertigkeiten sowie in Verbindung mit diesem Unterricht eine Allgemeinbildung zu vermitteln;

b) der beruflichen Grundausbildung dienende und damit zusammenhängende allgemeinbildende Kurse für Jugendliche und gegebenenfalls für Erwachsene, um ihnen den Zugang zu einer systematischen Berufsbildung zu erleichtern oder ihnen größere Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten;

c) Vorkehrungen für besondere Berufsbildungsmaßnahmen, verbunden mit produktiver Arbeit für jugendliche Arbeitslose, erforderlichenfalls ergänzt durch allgemeinbildende Kurse, um ihnen die Bildung, Fertigkeiten und Arbeitsgewohnheiten zu vermitteln, die für eine nutzbringende Erwerbstätigkeit notwendig sind;

d) Unterricht im Lesen, Schreiben und Rechnen, besonders für Erwachsene, in Verbindung mit einer beruflichen Ausbildung in den Kenntnissen und Fertigkeiten, die für einen bestimmten Beruf oder eine bestimmte Art von Arbeit und für eine aktive Beteiligung an Entwicklungsvorhaben erforderlich sind; dieser Unterricht sollte mit allgemeinen Maßnahmen zur Beseitigung des Analphabetentums koordiniert werden;

e) Sonderlehrgänge zur allgemeinen und fachlichen Fortbildung von berufstätigen Jugendlichen und Erwachsenen, um ihr Leistungsniveau anzuheben oder ihre Aufstiegsmöglichkeiten zu verbessern;

f) Sonderkurse zur Vermittlung dringend benötigter beruflicher Fertigkeiten für Personen mit geringer oder ohne Schulbildung.

(2) Zur Durchführung der in diesem Absatz vorgesehenen Maßnahmen sollten besondere Berufsbildungsmethoden entwickelt und angewandt werden.

49. Die Zeugnisse, die auf Grund dieser Vorkehrungen erworben werden können, sollten mit den Zeugnissen abgestimmt werden, die im Schulsystem sowie von Personen erworben werden können, die auf anderen Wegen ausgebildet worden sind.

B. Ältere Arbeitnehmer

50. (1) Die Maßnahmen, mit denen den Schwierigkeiten älterer Arbeitnehmer im Berufsleben begegnet werden soll, könnten je nach Sachlage folgendes umfassen:

a) Arbeitsbedingungen, die geeignet sind, den Prozeß des körperlichen und geistigen Alterns zu beschleunigen, sollten festgestellt und nach Möglichkeit geändert werden;

b) ältere Arbeitnehmer sollten die Berufsberatung und Berufsbildung erhalten, die sie benötigen, wobei besonders zu berücksichtigen ist, daß es notwendig sein kann,

   i) ihre Kenntnisse und Fertigkeiten auf den neuesten Stand zu bringen, indem ihnen zur rechten Zeit einschlägige Informationen vermittelt werden;

   ii) ihre Allgemeinbildung und ihre beruflichen Qualifikationen durch den Einsatz von Fachkräften für die Berufsbildung von Erwachsenen auf ein Niveau anzuheben, das demjenigen von Jugendlichen mit besserer Bildung und Berufsbildung entspricht, die den gleichen Beruf aufnehmen oder bereits ausüben;

   iii) sie zum geeigneten Zeitpunkt über die für die Weiterbildung zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu unterrichten und diese Weiterbildung zum geeigneten Zeitpunkt durchzuführen, nämlich vor der Einführung neuer Arbeitstechniken und Arbeitsmethoden;

   iv) älteren Arbeitnehmern gegebenenfalls andere Arbeitsplätze in ihrem oder in einem anderen Beruf zur Verfügung zu stellen, in denen sie ihre Fähigkeiten und Erfahrungen nutzen können, und zwar soweit wie möglich ohne Einkommenseinbuße;

   v) sicherzustellen, daß sie nicht durch wirklichkeitsfremde Altersgrenzen von der Zulassung zur Berufsausbildung ausgeschlossen werden;

   vi) den Bedürfnissen älterer Arbeitnehmer angepaßte Methoden der Berufsbildung zu entwickeln;

   vii) alle erforderlichen Maßnahmen zur Bereitstellung fachlich und pädagogisch befähigter Ausbilder zu treffen, die die Voraussetzungen mitbringen, eine auf die besonderen Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer zugeschnittene Weiterbildung durchzuführen;

c) ältere Arbeitnehmer sollten ermutigt werden, die Einrichtungen der Berufsberatung und Berufsbildung oder die Versetzungsmöglichkeiten zu nutzen, die ihnen bei der Überwindung ihrer Schwierigkeiten helfen könnten;

d) die Öffentlichkeit, insbesondere Berufsberater und Ausbilder, das Personal von Arbeitsvermittlungsstellen und anderen einschlägigen Sozialdiensten, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten darüber aufgeklärt werden, daß ältere Arbeitnehmer im Berufsleben unter Umständen zu einer Anpassung gezwungen sind und daß ihnen bei dieser Anpassung geholfen werden sollte.

(2) Soweit wie möglich sollten auch Maßnahmen getroffen werden, um den besonderen Bedürfnissen älterer Arbeitnehmer angepaßte Arbeitsmethoden, Werkzeuge und Geräte zu entwickeln und eine Ausbildung in deren Anwendung zu bieten.

C. Sprachliche und andere Minderheiten

51. Angehörige sprachlicher und anderer Minderheiten sollten eine Berufsberatung erhalten, die sie in ihrer eigenen oder in einer ihnen geläufigen Sprache oder nötigenfalls durch Dolmetscher über die Bedingungen und Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt, die Rechte und Pflichten aller Beteiligten und über die Unterstützung aufklärt, die ihnen für die Lösung ihrer besonderen Probleme zur Verfügung steht.

52. Für sprachliche und andere Minderheiten sollten nach Bedarf besondere Berufsbildungsprogramme geboten werden. Im Fall von sprachlichen Minderheiten sollte diese Ausbildung, wenn möglich, in der Muttersprache der Auszubildenden erfolgen und, soweit angebracht, Sprachkurse einschließen.

D. Körperlich oder geistig behinderte Personen

53. (1) Behinderte Personen sollten, soweit sie daraus Nutzen ziehen können, Zugang zu den Programmen der Berufsberatung und Berufsbildung für die gesamte Bevölkerung haben.

(2) Ist dies wegen der Schwere oder der Art der Behinderung oder der Bedürfnisse bestimmter Gruppen von Behinderten nicht zweckmäßig, so sollten besonders angepaßte Programme geboten werden.

(3) Es sollten alle Anstrengungen unternommen werden, um die Öffentlichkeit, die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer sowie die Ärzte und medizinischen Hilfskräfte und die Sozialarbeiter aufzuklären über die Notwendigkeit, Behinderten eine Berufsberatung und Berufsbildung zu erteilen, die es ihnen ermöglichen, eine ihren Bedürfnissen entsprechende Beschäftigung zu finden, über die eventuell erforderlichen Anpassungen des Arbeitsplatzes sowie darüber, daß eine besondere Unterstützung für sie in ihrer Beschäftigung wünschenswert ist.

(4) Es sollten Maßnahmen getroffen werden, um nach Möglichkeit die Eingliederung oder Wiedereingliederung der Behinderten in das Erwerbsleben in einer normalen Arbeitsumwelt zu gewährleisten.

(5) Die Empfehlung betreffend die berufliche Eingliederung und Wiedereingliederung der Behinderten, 1955, sollte berücksichtigt werden.

VIII. Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer in Ausbildung und Beschäftigung

54. (1) Es sollten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Beschäftigung und in der Gesellschaft in ihrer Gesamtheit getroffen werden.

(2) Diese Maßnahmen sollten Bestandteil aller wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Maßnahmen der Regierungen zur Verbesserung der Beschäftigungslage der Frauen sein und soweit wie möglich folgendes umfassen:

a) die Öffentlichkeit und insbesondere Eltern, Lehrer, Berufsberater und Ausbilder, das Personal der Arbeitsvermittlungsstellen und der sonstigen sozialen Dienste, Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten darüber aufgeklärt werden, daß es notwendig ist, Frauen und Männer zur gleichberechtigten Teilnahme am Leben der Gesellschaft und der Wirtschaft zu ermutigen und traditionelle Auffassungen von der Arbeit von Frauen und Männern zu Hause und im Berufsleben zu ändern;

b) Mädchen und Frauen sollten eine Berufsberatung über den gleichen Bereich von Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten erhalten wie Jungen und Männer; sie sollten ermutigt werden, diese Möglichkeiten voll zu nutzen, und es sollten die dafür notwendigen Voraussetzungen geschaffen werden;

c) der gleichberechtigte Zugang von Mädchen und Frauen zu allen Arten der Bildung und zur Berufsbildung für alle Arten von Berufen, einschließlich derjenigen, die bisher traditionsgemäß nur für Jungen und Männer zugänglich waren, sollte, vorbehaltlich der Bestimmungen internationaler Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen, gefördert werden;

d) die Weiterbildung von Mädchen und Frauen zur Gewährleistung ihrer persönlichen Entwicklung und ihres Aufstiegs zu qualifizierten Tätigkeiten und verantwortlichen Positionen sollte gefördert und die Arbeitgeber sollten aufgefordert werden, ihnen die gleichen Möglichkeiten zur Erweiterung ihrer Arbeitserfahrung zu bieten wie den Männern mit gleicher Bildung und gleichen Qualifikationen;

e) es sollten so weit wie möglich Tagesheime und andere Einrichtungen für Kinder verschiedener Altersgruppen eingerichtet werden, damit Mädchen und Frauen mit Familienpflichten Zugang zu einer normalen Berufsbildung haben, und es sollten besondere Vorkehrungen getroffen werden, z. B. in Form von Teilzeit- oder Fernkursen oder von etappenweise oder durch Massenmedien vermittelten Berufsbildungsprogrammen;

f) es sollten Berufsbildungsprogramme für Frauen über dem normalen Berufseintrittsalter vorgesehen werden, die erstmalig eine Tätigkeit aufzunehmen wünschen oder nach einer Unterbrechung wieder berufstätig werden möchten.

55. Besondere Berufsbildungsmaßnahmen und -programme, ähnlich denjenigen, wie sie in Absatz 54 Unterabsatz (2) Buchstaben e) und f) dieser Empfehlung in Aussicht genommen werden, sollten auch Männern mit gleichartigen Problemen zur Verfügung stehen.

56. Bei der Anwendung von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Ausbildung und Beschäftigung sollten das Übereinkommen und die Empfehlung über die Beschäftigungspolitik, 1964, berücksichtigt werden.

IX. Wanderarbeitnehmer

57. Wanderarbeitnehmer sollten zur Sicherung ihrer Chancengleichheit in der Beschäftigung eine wirksame Berufsberatung und Berufsbildung erhalten.

58. Bei der Berufsberatung und Berufsbildung für Wanderarbeitnehmer sollte berücksichtigt werden, daß ihre Kenntnisse in der Sprache des Beschäftigungslandes möglicherweise begrenzt sind. Die Absätze 51 und 52 dieser Empfehlung sollten auf sie Anwendung finden.

59. Bei der Berufsberatung und Berufsbildung der Wanderarbeitnehmer sollte folgendes berücksichtigt werden:

a) die Bedürfnisse des Beschäftigungslandes;

b) die etwaige Wiedereingliederung der Wanderarbeitnehmer in die Wirtschaft ihrer Herkunftsländer.

60. In bezug auf die Berufsberatung und Berufsbildung für Wanderarbeitnehmer sollten die einschlägigen Bestimmungen der für diese Arbeitnehmer geltenden internationalen Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen berücksichtigt werden. Diese Fragen sollten auch Gegenstand von Abkommen zwischen den Herkunfts- und den Beschäftigungsländern sein.

X. Ausbildung des Personals für Berufsberatung und Berufsbildung

61. Die Vorkehrungen für die Ausbildung des Personals sollten alle Personen erfassen, die ganz- oder teilzeitig für die Berufsberatung und Berufsbildung oder für deren Planung, Organisation, Verwaltung, Entwicklung oder Beaufsichtigung verantwortlich sind.

62. (1) Neben ihrer Ausbildung in der Berufsberatung, einschließlich der Einzelberatung, sollten die Berufsberater mit der Arbeitswelt allgemein, mit den Arbeitsbedingungen und Aufgaben der Beschäftigten in zahlreichen Berufen auf allen Stufen der beruflichen Befähigung und Verantwortung, mit den Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten in diesen Berufen und mit den ihnen zur Verfügung stehenden Ausbildungslehrgängen und -einrichtungen vertraut gemacht werden. Sie sollten auch über die allgemeinen Aspekte der Gesamtarbeitsverträge und der Rechte und Pflichten auf Grund der Arbeitsgesetzgebung informiert sein.

(2) Die Ausbildung von Berufsberatern sollte, soweit angebracht, das Studium der physiologischen, psychischen und soziologischen Merkmale verschiedener Gruppen sowie das Studium spezieller Beratungsmethoden umfassen.

63. (1) Personen, die mit der Vermittlung der Berufsbildung befaßt sind, sollten über umfassende theoretische und praktische Kenntnisse sowie ausgedehnte Berufserfahrung in dem betreffenden Fach- oder Aufgabenbereich verfügen und eine fachliche und pädagogische Ausbildung in Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen erhalten haben.

(2) Die Ausbildung dieser Personen sollte je nach Sachlage das Studium der unterschiedlichen Merkmale und Verhaltensweisen verschiedener Gruppen von Auszubildenden sowie das Studium spezieller Ausbildungsmethoden umfassen.

64. (1) In der Berufsbildung für bestimmte Wirtschaftszweige tätige Personen sollten mit den sozialen, wirtschaftlichen und technischen Aspekten und Bedingungen des betreffenden Wirtschaftszweiges vertraut gemacht werden.

(2) So sollten z. B. die in der Entwicklung ländlicher Gebiete tätigen Personen über die berufliche Bildung und die Ausbildung in ihrem Spezialfach hinaus u. a. eine Ausbildung in folgenden Bereichen erhalten:

a) die Ökonomik der Land- und Forstwirtschaft und anderer ländlicher Erwerbszweige;

b) betriebswirtschaftliche Methoden und Techniken in der Land- und Forstwirtschaft;

c) ländliche Soziologie und Institutionen;

d) Techniken der Massenkommunikation und der Information;

e) die Tätigkeiten der Genossenschaften, soweit solche bestehen.

65. In der Berufsberatung und Berufsbildung für bestimmte Bevölkerungsgruppen tätige Personen sollten mit den besonderen sozialen und wirtschaftlichen Problemen dieser Gruppen vertraut gemacht werden.

66. (1) Personen, die für die Planung, Organisation, Verwaltung oder Beaufsichtigung der Berufsberatungs- und Berufsbildungsprogramme zuständig sind, einschließlich der Direktoren und Leiter von Berufsberatungs- oder Berufsbildungseinrichtungen oder -diensten, der betrieblichen Ausbildungsleiter und Ausbilder und der Berater im Rahmen der Berufsberatung und Berufsbildung sollten über Erfahrung in der Berufsberatung oder in der Berufsbildung verfügen.

(2) Personen, die im Zusammenhang mit Berufsbildungsprogrammen Aufgaben dieser Art zu erfüllen haben, sollten soweit wie möglich zusätzlich zu ihrer Erfahrung im Berufsbildungswesen über Erfahrung in der praktischen Arbeit im Betrieb verfügen.

67. Allen in der Berufsberatung und Berufsbildung tätigen Personen sollte oft Gelegenheit geboten werden, ihr Wissen über die für ihren Arbeitsbereich wesentlichen sozialen, wirtschaftlichen, technischen und psychologischen Gegebenheiten aufzufrischen und auf dem neuesten Stand zu halten und sich über neue, für ihre Arbeit gültige Methoden und Techniken zu unterrichten.

XI. Forschung

68. Die Mitglieder sollten Vorkehrungen für Forschungs- und Versuchsprogramme treffen, mit dem Ziel,

a) Kriterien für die Festlegung von Prioritäten und die Aufstellung von Strategien zur Entwicklung der Berufsberatung und Berufsbildung für bestimmte Wirtschaftszweige und Bevölkerungsgruppen zu ermitteln;

b) die Beschäftigungsmöglichkeiten in den einzelnen Wirtschaftszweigen und Berufen zu bestimmen und vorauszuschätzen;

c) die Kenntnisse über die psychologischen, soziologischen und pädagogischen Aspekte der Berufsberatung und Berufsbildung zu erweitern;

d) die Leistungsfähigkeit und Wirksamkeit der Berufsberatungs- und Berufsbildungssysteme in allen ihren Einzelheiten beurteilen zu können;

e) die direkten und indirekten Kosten und Vorteile verschiedener Modelle und Methoden der Berufsberatung und Berufsbildung bestimmen zu können;

f) die psychologischen Tests und sonstigen Bewertungsmethoden zu verbessern, die für die betreffenden Bevölkerungskreise bei der Feststellung der Begabungen, der Beurteilung der Eignungen und Interessen und der Bewertung der durch Berufsbildung erreichten Stufe des Wissens und der beruflichen Befähigung verwendet werden;

g) die vorhandenen Informationen über Berufe und ihre Anforderungen zu erweitern.

XII. Verwaltungsfragen und Vertretungsorgane

69. (1) Die für Allgemeinbildung und Berufsberatung, Berufsbildung einschließlich des berufsbildenden Unterrichts, die Ausbildung von Personal für die Erschließung des Arbeitskräftepotentials und die Ausbildung von Führungskräften zuständigen Behörden und Stellen, die für die Planung und Durchführung von beschäftigungs- und sonstigen sozial- und wirtschaftspolitischen Maßnahmen zuständigen Behörden und Stellen und die Organe, die die einzelnen Wirtschaftszweige und Berufe und die verschiedenen Bevölkerungsgruppen vertreten, sollten bei der Ausarbeitung von Grundsatzmaßnahmen und bei der Planung und Durchführung von Berufsberatungs- und Berufsbildungsprogrammen zusammenarbeiten.

(2) Vertreter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerverbände sollten den Organen angehören, die mit der Leitung öffentlicher Ausbildungseinrichtungen und mit der Überwachung ihrer Tätigkeit betraut sind; wo es keine solchen Organe gibt, sollten Vertreter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerverbände auf andere Weise an der Errichtung, Leitung und Überwachung solcher Einrichtungen teilnehmen.

70. Über die Beteiligung an der Ausarbeitung von Grundsatzmaßnahmen und an der Planung und Durchführung von Programmen hinaus sollten Vertretungsorgane vorbehaltlich der innerstaatlichen Gesetzgebung und im Rahmen der nationalen Planung

a) ihre Mitglieder ermutigen und ihnen dabei helfen,
   i) Möglichkeiten und Einrichtungen der Berufsberatung und Berufsbildung bereitzustellen;
   ii) die Bereitstellung solcher Möglichkeiten und Einrichtungen zu unterstützen;
   iii) diese voll zu nutzen;
b) die zur Vervollständigung der Tätigkeiten anderer Stellen, Dienste oder Personen erforderliche Berufsberatung und Berufsbildung erteilen und Informationen zur Erleichterung dieser Tätigkeiten bereitstellen;
c) sich an Forschungsarbeiten beteiligen.

71. Die Aufgaben und Zuständigkeiten aller mit der Erschließung des menschlichen Arbeitskräftepotentials befaßten Stellen sollten klar abgegrenzt sein.

72. Bei der Durchführung von Berufsberatungs- und Berufsbildungsprogrammen sollte folgendes vorgesehen werden:

a) die Beratung der betreffenden Stellen, Dienste, Einrichtungen und Betriebe über die mit der Durchführung der Programme verbundenen sozialen, technischen und methodologischen Aspekte;
b) die Bereitstellung von Hilfsdiensten und -mitteln, wie z. B. Forschung, Normen und Richtlinien für die Organisation der Berufsberatung und Berufsbildung, die Bereitstellung von audiovisuellen Hilfsmitteln und die Aufklärung über zweckmäßige Techniken und Methoden;
c) die Abhaltung von Prüfungen unter öffentlicher Aufsicht oder die Anwendung anderer Mittel zur Beurteilung des Ausbildungserfolges für Berufe, für die Berufsbildungsnormen gelten;
d) die Ausbildung des Personals;
e) die Weitergabe der Forschungsergebnisse und anderer Erfahrungen an die für die Planung und Durchführung der Programme zuständigen Personen oder Stellen;
f) die Bereitstellung angemessener finanzieller Mittel für die Durchführung der Programme.

XIII. Regelmäßige Überprüfungen

73. Die Mitglieder sollten ihre Berufsberatungs- und Berufsbildungsprogramme regelmäßig überprüfen, um

a) den bestmöglichen Einsatz des Personals, der Einrichtungen und Mittel zu erreichen;
b) Organisation, Inhalt und Methoden der Berufsberatung und Berufsbildung an die sich verändernden Verhältnisse und Anforderungen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen, an die Bedürfnisse bestimmter Bevölkerungsgruppen sowie an die neuen Erkenntnisse auf diesem Gebiet anzupassen;
c) festzustellen, welche weiteren Maßnahmen erforderlich sein können, um die nationale Politik zur Erreichung der in den Absätzen 4 und 6 dieser Empfehlung erwähnten Ziele wirksam zu gestalten.

XIV. Internationale Zusammenarbeit

74. Die Staaten sollten so eng wie möglich und, falls gewünscht, unter Mitwirkung staatlicher und nichtstaatlicher regionaler und internationaler Organisationen sowie nichtstaatlicher nationaler Organisationen bei der Planung, Ausarbeitung und Durchführung von Berufsberatungs- und Berufsbildungsprogrammen zusammenarbeiten.

75. Diese Zusammenarbeit könnte folgendes umfassen:

a) bilaterale oder multilaterale Hilfe an andere Staaten bei der Planung, Ausarbeitung oder Durchführung solcher Programme;
b) das Organisieren gemeinsamer Forschungsarbeiten und Versuche, um eine leistungsfähigere und wirksamere Planung und Durchführung der Programme zu erreichen;
c) die Bereitstellung von Einrichtungen oder die Gründung gemeinsamer Einrichtungen, damit die mit der Berufsberatung und Berufsbildung befaßten Personen Gelegenheit erhalten, Wissen, Fertigkeiten und Erfahrungen zu erwerben, die sie im eigenen Land nicht erwerben können;
d) den systematischen Austausch von Informationen über Fragen der Berufsberatung und Berufsbildung einschließlich der Ergebnisse von Forschungs- und Versuchsprogrammen mit Hilfe von Sachverständigentagungen, Seminaren, Studiengruppen oder durch den Austausch von Veröffentlichungen;
e) die fortschreitende Abstimmung der Berufsbildungsnormen für den gleichen Beruf zwischen mehreren Staaten, um die berufliche Mobilität und den Zugang zur Ausbildung im Ausland zu erleichtern;
f) die Ausarbeitung und Verbreitung von Grundlagenmaterial und Hilfsmitteln für die Berufsberatung und Berufsbildung einschließlich von Lehrplänen und Berufsbildern zwecks Verwendung in einer Gruppe von Ländern oder einer Region, die ähnliche Bedürfnisse haben oder ihre Berufsbildungsniveaus und Berufsberatungsmethoden aufeinander abzustimmen suchen.

76. Die Staaten sollten die Einrichtung beziehungsweise die Mitarbeit bei der gemeinsamen Einrichtung oder Unterhaltung von Zentren für eine Region oder eine Gruppe von Ländern erwägen, um den Erfahrungsaustausch zu erleichtern und die Zusammenarbeit bei der Programmentwicklung und Methodenforschung zu fördern.

XV. Auswirkung auf frühere Empfehlungen

77. (1) Diese Empfehlung tritt an die Stelle der Empfehlung betreffend die Berufsberatung, 1949, der Empfehlung betreffend die berufliche Ausbildung (Landwirtschaft), 1956, und der Empfehlung betreffend die berufliche Ausbildung, 1962.

(2) Die Empfehlung betreffend die berufliche Eingliederung und Wiedereingliederung der Behinderten, 1955, die Empfehlung betreffend die berufliche Ausbildung (Fischer), 1966, die Empfehlung betreffend Sonderprogramme für Jugendliche, 1970, und die Empfehlung betreffend die berufliche Ausbildung der Seeleute, 1970, gelten weiterhin für die von ihnen erfaßten Personengruppen.

Stellungnahme der Bundesregierung zur Empfehlung Nr. 150 der Internationalen Arbeitsorganisation

I.

Die ausführliche Empfehlung füllt den Rahmen, den das Übereinkommen aufstellt, aus. Sie ersetzt die älteren IAO-Empfehlungen betreffend die Berufsberatung, 1949, die berufliche Ausbildung (Landwirtschaft), 1965, und die berufliche Ausbildung, 1962.

Teil I umschreibt den Geltungsbereich und die Begriffe der Berufsberatung und Berufsbildung. Die Berufsbildung umschließt Erstausbildung, Fortbildung und Umschulung und trägt damit dem Prinzip lebenslangen Lernens Rechnung.

Teil II nennt grundlegende Ziele der Berufsberatungs- und Berufsbildungsprogramme sowie Maßnahmen zu ihrer Verwirklichung. Der betrieblichen Ausbildung sowie der Berücksichtigung übergreifender Entwicklungsprogramme und internationaler Zusammenhänge wird dabei besondere Bedeutung beigemessen.

Teil III zählt die Hauptziele der Berufsberatung auf: So soll den Bedürfnissen besonderer Gruppen durch Gruppen- und insbesondere Einzelberatung Rechnung getragen werden; für Mitgliedstaaten mit weniger entwickelten Berufsberatungsprogrammen werden vorrangige Ziele genannt; die Bedeutung der Eignungs- und Neigungstests wird unterstrichen. Dabei wird offengelassen, welchen Institutionen im einzelnen welche Beratungsaufgaben zuzuweisen sind.

Teil IV ergänzt das Übereinkommen durch Einzelempfehlungen zur Berufsbildung. Beim weiteren Ausbau der Berufsbildungssysteme sollten z. B. Aufstiegsmöglichkeiten geschaffen werden, technisch rückständige Wirtschaftszweige und benachteiligte Gruppen berücksichtigt und die verschiedenen Bildungszweige aufeinander abgestimmt werden. Für die verschiedenen Bereiche der Berufsbildung wird ein von der Grundausbildung über Weiterbildung und Umschulung bis zur Fortbildung reichendes Aufbausystem vorgeschlagen. Weitere Vorschläge betreffen Inhalte und Form der Erstausbildung sowie betriebliche, regionale und nationale Weiterbildungspläne. Die Einzelheiten sollen durch innerstaatliche Normen oder Richtlinien geregelt werden.

Teil V betrifft die Inhalte einer speziellen Ausbildung für Führungspersonal und selbständige Erwerbstätige.

Teil VI hat die Berufsberatung und Berufsbildung in ländlichen Gebieten, in Wirtschaftszweigen mit veralteten Techniken und Arbeitsmethoden, in Industrien, die im Rückgang begriffen sind oder die ihre Tätigkeit umstellen, sowie in neuen Industrien zum Gegenstand.

Die Teile VII und IX sehen Sonderberatungs- und Sonderbildungsprogramme für Personen ohne Schulausbildung bzw. ohne Schulabschluß, ältere Arbeitnehmer, Minderheiten, Behinderte und Wanderarbeitnehmer vor.

Teil VIII fordert die Chancengleichheit für Frauen und Männer beim Zugang zu Bildung und Beruf. Zur Verwirklichung dieser Forderung soll durch geeignete infrastrukturelle Maßnahmen für die Entlastung von Familienpflichten gesorgt und das traditionelle Rollenverständnis von Mann und Frau im privaten und beruflichen Bereich geändert werden.

Weitere Vorschläge betreffen eine breit angelegte Ausbildung der Ausbilder und Berufsberater, Forschungs- und Versuchsprogramme, verwaltungstechnische Aspekte der Ausarbeitung und Durchführung von Berufsberatungs- und Berufsbildungsprogrammen, regelmäßige Überprüfungen der Programme und die internationale Zusammenarbeit in diesen Bereichen.

II.

Die zum Teil über das Übereinkommen hinausgehenden berufsbildungspolitischen Maßnahmen und Programme der Empfehlung sind nach innerstaatlichem Recht bereits weitgehend realisiert, z. B. durch das Berufsbildungsgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Betriebsverfassungsgesetz, die Schulgesetzgebung der Bundesländer und den Bildungsgesamtplan der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung aus dem Jahre 1973 sowie die dazu bisher entwickelten Stufenpläne.

Weitere Verbesserungen sind von dem Ausbildungsplatzförderungsgesetz vom 7. September 1976 zu erwarten, das u. a. erstmals eine überbetriebliche Finanzierungsregelung der außerschulischen Berufsausbildung vorsieht und dafür Sorge trägt, daß auch eine Weiterentwicklung von Inhalten und Strukturen in der beruflichen Bildung durch eine leistungsfähige Organisation der Berufsbildungsverwaltung unterstützt und gefördert werden kann.

Ferner bestehen vielfältige Förderungsmöglichkeiten für die berufliche Bildung bestimmter — vor allem benachteiligter — Personengruppen oder zur Behebung struktureller oder regionaler Ungleichgewichte im Bildungsangebot.

In Angelegenheiten der beruflichen Bildung hat in den Betrieben der Betriebsrat umfassende Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte, insbesondere bei der Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung und bei der Einführung und Durchführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen. Arbeitgeber und Betriebsrat

haben dabei mit den zuständigen amtlichen Stellen zusammenzuarbeiten. Allerdings gibt es in der Bundesrepublik Deutschland keine gesetzliche Regelung über eine Arbeitsbefreiung für die Zwecke gewerkschaftlicher Bildung. Tarifvertragliche Regelungen dieses Inhalts bestehen nur vereinzelt.

Verschiedene arbeitsrechtliche Gesetze schreiben eine Unterweisung in Arbeitsschutzfragen vor Beginn der Beschäftigung und wiederkehrend in angemessenen Zeitabständen vor. In Berufsausbildungsordnungen ist auch die Verpflichtung zu einer qualifizierten Arbeitsschutzausbildung miteinbezogen worden.

Als Beispiel einer verstärkten internationalen Zusammenarbeit, wie sie die Empfehlung fordert, ist die deutsch-französische Zusammenarbeit zu nennen, die bereits zu erheblichen Fortschritten bei der gemeinsamen bilateralen Planung und Auswertung von Modellversuchen in der Berufsausbildung zur Erprobung eines neuen Systems ausbildungsbegleitender Leistungsnachweise geführt hat. Innerhalb der Europäischen Gemeinschaften gibt es ferner Initiativen, die mit der Errichtung eines europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsausbildung in Berlin einen wichtigen Schritt vorangekommen sind.

III.

Auch die in der Empfehlung geforderten Maßnahmen und Programme für die Berufsberatung haben im innerstaatlichen Recht im wesentlichen bereits eine breite gesetzliche Grundlage, wobei der Begriff „Berufsberatung" die Arbeitsberatung umfaßt. So sind die berufliche Mobilität, der vorbeugende Schutz vor Arbeitslosigkeit und vor unterwertiger Beschäftigung sowie die Berücksichtigung der individuellen Eigenschaften, Neigungen und persönlichen Verhältnisse der Ratsuchenden tragende Gesichtspunkte des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG). Bei der Berufsberatung werden Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe und damit auch besondere Strukturprobleme bestimmter Gebiete oder Wirtschaftszweige berücksichtigt.

Die in der Bundesrepublik Deutschland vorherrschende Form der Berufs- und Arbeitsberatung ist die berufliche Einzelberatung bei zusätzlichen berufsorientierenden Gruppenmaßnahmen.

Bei Umstellungen der Produktion, der Produktionsmethoden oder der Dienstleistungen in einem Betrieb genießen Arbeitnehmer den Schutz des Kündigungsschutzgesetzes. Die Rechtswirksamkeit der Kündigung hängt u. a. davon ab, ob eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens möglich ist, ggf. auch nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder unter geänderten Arbeitsbedingungen. Im Rahmen der Berufsberatung wird auf die Möglichkeiten der finanziellen Förderung solcher Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen nach dem AFG hingewiesen.

Bestimmte Bevölkerungsgruppen, deren dauerhafte Eingliederung in Beruf und Gesellschaft größere Probleme aufwirft, werden bei der Berufsberatung besonders berücksichtigt. Zum Beispiel werden im Rahmen der beruflichen Rehabilitation bei Zweifeln über die Eignung von behinderten Personen und das in Betracht kommende Berufsziel Maßnahmen der Berufsfindung und Arbeitserprobung vorgeschaltet. Die berufliche Bildung Behinderter wird den konkreten Erfordernissen, insbesondere Art und Schwere der Behinderung, angepaßt. Außerdem fördert die Bundesregierung die Einrichtung eines bundesweiten Netzes spezifischer beruflicher Bildungseinrichtungen für Behinderte.

Frauen haben den gleichen Zugang zur Berufsberatung und Berufsbildung wie Männer. Im Interesse des Wiedereintritts älterer Frauen in das Erwerbsleben wird die Bundesregierung die für die Schulgesetze zuständigen Länder auf das in der Empfehlung angesprochene Problem der wirklichkeitsnahen Festsetzung von Altersgrenzen, soweit sie überhaupt noch bestehen, bei der Zulassung zur Berufsbildung hinweisen.

Die Verwirklichung der empfohlenen Maßnahmen, älteren Arbeitnehmern ggf. andere, ihren Fähigkeiten angepaßte Arbeitsplätze in ihrem oder in einem anderen Beruf ohne Einkommenseinbuße zur Verfügung zu stellen, kann im Rahmen des Arbeitsverhältnisrechts allerdings nicht sichergestellt werden. Für eine entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers fehlt es in vielen Fällen an den betrieblichen Voraussetzungen. Andererseits ist auch schon wegen der unterschiedlichen Betriebsstrukturen eine generelle Regelung im Rahmen des Arbeitsverhältnisrechts nicht möglich. Schließlich ist der Anspruch auf Arbeitsentgelt mit Rücksicht auf die Tarifautonomie nicht konkret gesetzlich regelbar.

Die Ausbildung der Berufsberater erfolgt entsprechend der jeweiligen Aufgabe in Übereinstimmung mit der Empfehlung. Die Beratungsfachkräfte, denen die eigentlichen Beratungsaufgaben nach dem AFG obliegen, absolvieren nunmehr u. a. ein Grundlagenstudium an einer Fachhochschule in den Wissenschaftsbereichen Psychologie, Pädagogik, Soziologie sowie Wirtschafts- und Rechtswissenschaften.

Die nach der Empfehlung mögliche Erteilung der Berufsberatung durch die Vertretungsorgane der Arbeitnehmer und Arbeitgeber selbst ist nach dem innerstaatlichen Recht im Hinblick auf die Berufsberatung nach dem AFG nicht möglich, da allein der Bundesanstalt für Arbeit diese Aufgabe obliegt. Die Bundesregierung beabsichtigt nicht, hier eine Änderung des AFG in Erwägung zu ziehen.

Übereinkommen 143

Übereinkommen über Mißbräuche bei Wanderungen und die Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung der Wanderarbeitnehmer

Convention 143

Convention Concerning Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers

Convention 143

Convention sur les migrations dans des conditions abusives et sur la promotion de l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixtieth Session on 4 June 1975, and

Considering that the Preamble of the Constitution of the International Labour Organisation assigns to it the task of protecting "the interests of workers when employed in countries other than their own", and

Considering that the Declaration of Philadelphia reaffirms, among the principles on which the Organisation is based, that "labour is not a commodity", and that "poverty anywhere constitutes a danger to prosperity everywhere", and recognises the solemn obligation of the ILO to further programmes which will achieve in particular full employment through "the transfer of labour, including for employment...",

Considering the ILO World Employment Programme and the Employment Policy Convention and Recommendation, 1964, and emphasizing the need to avoid the excessive and uncontrolled or unassisted increase of migratory movements because of their negative social and human consequences; and

Considering that in order to overcome underdevelopment and structural and chronic unemployment, the governments of many countries increasingly stress the desirability of encouraging the transfer of capital and technology rather than the trans-

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail et s'y étant réunie le 4 juin 1975, en sa soixantième session;

Considérant que le Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail assigne à celle-ci la tâche de défendre les «intérêts des travailleurs occupés à l'étranger»;

Considérant que la Déclaration de Philadelphie réaffirme parmi les principes sur lesquels est fondée l'Organisation internationale du Travail que «le travail n'est pas une marchandise» et que «la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous» et reconnaît l'obligation solennelle de l'Organisation de seconder la mise en œuvre de programmes propres à réaliser notamment le plein emploi grâce, en particulier, à des «moyens propres à faciliter les transferts de travailleurs, y compris les migrations de main-d'œuvre ...»;

Considérant le Programme mondial de l'emploi de l'OIT ainsi que la convention et la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964, et soulignant la nécessité d'éviter l'augmentation excessive et non contrôlée ou non assistée des mouvements migratoires, à cause de leurs conséquences négatives sur le plan social et humain;

Considérant en outre qu'afin de surmonter le sous-développement et le chômage structurel et chronique, les gouvernements de nombreux pays insistent toujours davantage sur l'opportunité d'encourager les déplacements des capitaux et des technolo-

(Übersetzung)

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 4. Juni 1975 zu ihrer sechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

stellt fest, daß der Internationalen Arbeitsorganisation in der Präambel zu ihrer Verfassung die Aufgabe zugewiesen wird, die „Interessen der im Auslande beschäftigten Arbeitnehmer" zu schützen;

weist darauf hin, daß die Erklärung von Philadelphia als einen der leitenden Grundsätze, auf die sich die Organisation stützt, „Arbeit ist keine Ware" und „Armut, wo immer sie besteht, gefährdet den Wohlstand aller" bekräftigt und die feierliche Verpflichtung der IAO anerkennt, Programme zu fördern, die insbesondere zur Vollbeschäftigung durch „Arbeitsplatzwechsel einschließlich der Wanderungsbewegung zur Erlangung von Beschäftigung ..." führen;

verweist auf das Weltbeschäftigungsprogramm der IAO und das Übereinkommen und die Empfehlung über die Beschäftigungspolitik, 1964, und betont die Notwendigkeit, die übermäßige und unkontrollierte bzw. nicht unterstützte Zunahme von Wanderungsbewegungen wegen ihrer negativen sozialen und menschlichen Folgen zu vermeiden;

stellt fest, daß die Regierungen vieler Länder zunehmend betonen, daß es zur Überwindung der Unterentwicklung und der strukturellen und der chronischen Arbeitslosigkeit wünschenswerter ist, den Transfer von Kapital und Technologie an Stelle des

fer of workers in accordance with the needs and requests of these countries in the reciprocal interest of the countries of origin and the countries of employment, and

Considering the right of everyone to leave any country, including his own, and to enter his own country, as set forth in the Universal Declaration of Human Rights and the International Covenant on Civil and Political Rights, and

Recalling the provisions contained in the Migration for Employment Convention and Recommendation (Revised), 1949, in the Protection of Migrant Workers (Underdeveloped Countries) Recommendation, 1955, in the Employment Policy Convention and Recommendation, 1964, in the Employment Service Convention and Recommendation, 1948, and in the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, which deal with such matters as the regulation of the recruitment, introduction and placing of migrant workers, the provision of accurate information relating to migration, the minimum conditions to be enjoyed by migrants in transit and on arrival, the adoption of an active employment policy and international collaboration in these matters, and

Considering that the emigration of workers due to conditions in labour markets should take place under the responsibility of official agencies for employment or in accordance with the relevant bilateral or multilateral agreements, in particular those permitting free circulation of workers, and

Considering that evidence of the existence of illicit and clandestine trafficking in labour calls for further standards specifically aimed at eliminating these abuses, and

Recalling the provisions of the Migration for Employment Convention (Revised), 1949, which require ratifying Members to apply to immigrants lawfully within their territory treatment not less favourable than that which they apply to their nationals in respect of a variety of matters which it enumerates, in so far as these are regulated by laws or regulations or subject to the control of administrative authorities, and

Recalling that the definition of the term "discrimination" in the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, does not mandatori-

gies plutôt que ceux des travailleurs, en fonction des besoins et des demandes de ces pays et dans l'intérêt réciproque des pays d'origine et des pays d'emploi;

Considérant également le droit de toute personne de quitter tout pays, y compris le sien, et d'entrer dans son propre pays, tel qu'établi dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques;

Rappelant les dispositions contenues dans la convention et la recommandation sur les travailleurs migrants (révisées), 1949; dans la recommandation sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955; dans la convention et la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964; dans la convention et la recommandation sur le service de l'emploi, 1948; dans la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, qui traitent de questions telles que la réglementation du recrutement, de l'introduction et du placement des travailleurs migrants, de la mise à leur disposition d'informations précises sur les migrations, des conditions minima dont devraient bénéficier les migrants, en cours de voyage et à leur arrivée, de l'adoption d'une politique active de l'emploi ainsi que de la collaboration internationale dans ces domaines;

Considérant que l'émigration de travailleurs due aux conditions du marché de l'emploi devrait se faire sous la responsabilité des organismes officiels de l'emploi conformément aux accords multilatéraux et bilatéraux pertinents, notamment ceux qui permettent la libre circulation des travailleurs;

Considérant qu'en raison de l'existence de trafics illicites ou clandestins de main-d'œuvre, de nouvelles normes spécialement dirigées contre ces abus seraient souhaitables;

Rappelant que la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, demande à tout membre l'ayant ratifiée d'appliquer aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants en ce qui concerne diverses matières qu'elle énumère, dans la mesure où ces questions sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives;

Rappelant que la définition du terme «discrimination» dans la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, n'inclut

Transfers von Arbeitskräften zu ermutigen, weil dies den Bedürfnissen und Wünschen dieser Länder entspricht und im gegenseitigen Interesse der Herkunftsländer und der Beschäftigungsländer liegt;

stellt fest, daß nach der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und nach dem Weltpakt für bürgerliche und politische Rechte jeder Mensch das Recht hat, jedes Land, auch sein eigenes, zu verlassen sowie sein eigenes Land zu betreten;

verweist auf die Bestimmungen des Übereinkommens und der Empfehlung über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, der Empfehlung betreffend den Schutz der Wanderarbeiter (unterentwickelte Länder), 1955, des Übereinkommens und der Empfehlung über die Beschäftigungspolitik, 1964, des Übereinkommens und der Empfehlung über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948, und des Übereinkommens über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung (Neufassung), 1949, die Angelegenheiten wie die Regelung der Anwerbung, Hereinnahme und Arbeitsvermittlung von Wanderarbeitnehmern, die Erteilung genauer Informationen in bezug auf Wanderungen, die Mindestnormen, welche Wanderarbeitnehmern während der Reise und nach der Ankunft zugute kommen, die Anwendung einer aktiven Beschäftigungspolitik und die internationale Zusammenarbeit in derartigen Angelegenheiten behandeln;

ist der Ansicht, daß die durch die Arbeitsmarktverhältnisse bedingte Auswanderung von Arbeitnehmern unter der Verantwortung amtlicher Arbeitsvermittlungsstellen oder in Übereinstimmung mit den einschlägigen bilateralen oder multilateralen Abkommen, insbesondere denjenigen über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, erfolgen sollte;

ist der Ansicht, daß das nachweisliche Bestehen eines rechtswidrigen und heimlichen Handels mit Arbeitskräften zusätzliche Normen erforderlich macht, um solche Mißbräuche abzustellen;

verweist auf die Bestimmungen des Übereinkommens über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, die jedes Mitglied, das es ratifiziert hat, verpflichten, Einwanderer, die sich rechtmäßig in seinem Gebiet aufhalten, in bezug auf verschiedene darin aufgeführte Angelegenheiten nicht weniger günstig zu behandeln als seine eigenen Staatsangehörigen, soweit diese Angelegenheiten gesetzlich geregelt oder der Aufsicht durch die Verwaltungsbehörden unterstellt sind;

weist darauf hin, daß die Definition des Begriffs „Diskriminierung" im Übereinkommen über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958,

ly include distinctions on the basis of nationality, and

Considering that further standards, covering also social security, are desirable in order to promote equality of opportunity and treatment of migrant workers and, with regard to matters regulated by laws or regulations or subject to the control of administrative authorities, ensure treatment at least equal to that of nationals, and

Noting that, for the full success of action regarding the very varied problems of migrant workers, it is essential that there be close co-operation with the United Nations and other specialised agencies, and

Noting that, in the framing of the following standards, account has been taken of the work of the United Nations and of other specialised agencies and that, with a view to avoiding duplication and to ensuring appropriate co-ordination, there will be continuing co-operation in promoting and securing the application of the standards, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to migrant workers, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention supplementing the Migration for Employment Convention (Revised), 1949, and the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958,

adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-five the following Convention, which may be cited as the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975:

Part I

Migrations in Abusive Conditions

Article 1

Each Member for which this Convention is in force undertakes to respect the basic human rights of all migrant workers.

Article 2

1. Each Member for which this Convention is in force shall systematically seek to determine whether

pas obligatoirement les distinctions fondées sur la nationalité;

Considérant que de nouvelles normes seraient souhaitables, y compris en matière de sécurité sociale, pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants et, en ce qui concerne les questions qui sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives, assurer un traitement au moins égal à celui des nationaux;

Notant que les activités relatives aux problèmes très divers concernant les travailleurs migrants ne peuvent atteindre pleinement leurs objectifs que s'il existe une coopération étroite avec les Nations Unies et les institutions spécialisées;

Notant que, lors de l'élaboration des présentes normes, il a été tenu compte des travaux des Nations Unies et des institutions spécialisées et qu'en vue d'éviter les doubles emplois et d'assurer une coordination appropriée une coopération continue se poursuivra en vue de promouvoir et d'assurer l'application de ces normes;

Ayant décidé d'adopter diverses propositions relatives aux travailleurs migrants, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention complétant la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958,

adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-quinze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

Partie I

Migrations dans des conditions abusives

Article 1

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants.

Article 2

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit s'attacher à déterminer systématique-

nicht zwangsläufig Unterscheidungen auf Grund der Staatsangehörigkeit einschließt;

ist der Ansicht, daß weitere Normen, auch über Soziale Sicherheit, erwünscht sind, um die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Wanderarbeitnehmern zu fördern und um in bezug auf die Angelegenheiten, die gesetzlich geregelt oder der Aufsicht durch die Verwaltungsbehörden unterstellt sind, ihnen zumindest die gleiche Behandlung wie den eigenen Staatsangehörigen zu gewährleisten;

stellt fest, daß ein voller Erfolg der Maßnahmen, die sehr unterschiedliche Probleme von Wanderarbeitnehmern betreffen, nur durch enge Zusammenarbeit mit den Vereinten Nationen und mit anderen Sonderorganisationen ermöglicht wird;

stellt fest, daß bei der Formulierung der nachstehenden Normen die Tätigkeit der Vereinten Nationen und anderer Sonderorganisationen berücksichtigt worden ist, und daß zur Vermeidung von Doppelarbeit und zur Gewährleistung einer angemessenen Koordinierung bei der Förderung und Gewährleistung der Durchführung dieser Normen fortlaufend zusammengearbeitet wird;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Wanderarbeitnehmer, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens zur Ergänzung des Übereinkommens über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, und des Übereinkommens über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 24. Juni 1975, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, bezeichnet wird.

Teil I

Mißbräuche bei Wanderungen

Artikel 1

Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, die grundlegenden Menschenrechte aller Wanderarbeitnehmer zu achten.

Artikel 2

1. Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, hat systematische Anstrengungen zu

Article 6

1. Provision shall be made under national laws or regulations for the effective detection of the illegal employment of migrant workers and for the definition and the application of administrative, civil and penal sanctions, which include imprisonment in their range, in respect of the illegal employment of migrant workers, in respect of the organisation of movements of migrants for employment defined as involving the abuses referred to in Article 2 of this Convention, and in respect of knowing assistance to such movements, whether for profit or otherwise.

2. Where an employer is prosecuted by virtue of the provision made in pursuance of this Article, he shall have the right to furnish proof of his good faith.

Article 7

The representative organisations of employers and workers shall be consulted in regard to the laws and regulations and other measures provided for in this Convention and designed to prevent and eliminate the abuses referred to above, and the possibility of their taking initiatives for this purpose shall be recognised.

Article 8

1. On condition that he has resided legally in the territory for the purpose of employment, the migrant worker shall not be regarded as in an illegal or irregular situation by the mere fact of the loss of his employment, which shall not in itself imply the withdrawal of his authorisation of residence or, as the case may be, work permit.

2. Accordingly, he shall enjoy equality of treatment with nationals in respect in particular of guarantees of security of employment, the provision of alternative employment, relief work and retraining.

Article 9

1. Without prejudice to measures designed to control movements of migrants for employment by ensuring that migrant workers enter national territory and are admitted to employment in conformity with the relevant laws and regulations, the migrant worker shall, in cases in which these laws and regulations have not been respected and in which his position

Article 6

1. Des dispositions doivent être prises aux termes de la législation nationale pour une détection efficace de l'emploi illégal de travailleurs migrants et pour la définition et l'application de sanctions administratives, civiles et pénales allant jusqu'à l'emprisonnement, en ce qui concerne l'emploi illégal de travailleurs migrants, l'organisation de migrations aux fins d'emploi définies comme impliquant les abus visés à l'article 2 de la présente convention et l'assistance sciemment apportée, à des fins lucratives ou non, à de telles migrations.

2. Lorsqu'un employeur fait l'objet de poursuites en application des dispositions prises en vertu du présent article, il doit avoir le droit d'apporter la preuve de sa bonne foi.

Article 7

Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs doivent être consultées à propos de la législation et des autres mesures prévues par la présente convention en vue de prévenir ou d'éliminer les abus mentionnés ci-dessus et la possibilité de prendre des initiatives à cet effet doit leur être reconnue.

Article 8

1. A la condition qu'il ait résidé légalement dans le pays aux fins d'emploi, le travailleur migrant ne pourra pas être considéré en situation illégale ou irrégulière du fait même de la perte de son emploi, laquelle ne doit pas entraîner par elle-même le retrait de son autorisation de séjour ou, le cas échéant, de son permis de travail.

2. Il devra, en conséquence, bénéficier d'un traitement égal à celui des nationaux, spécialement en ce qui concerne les garanties relatives à la sécurité de l'emploi, le reclassement, les travaux de secours et la réadaptation.

Article 9

1. Sans porter préjudice aux mesures destinées à contrôler les mouvements migratoires aux fins d'emploi en assurant que les travailleurs migrants entrent sur le territoire national et y sont employés en conformité avec la législation pertinente, le travailleur migrant doit, dans les cas où cette législation n'a pas été respectée et dans lesquels sa situation

Artikel 6

1. Im Rahmen der innerstaatlichen Gesetzgebung sind Vorkehrungen zu treffen zur wirksamen Aufdeckung einer unrechtmäßigen Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern und zur Festsetzung und Anwendung von verwaltungs-, zivil- und strafrechtlichen Sanktionen bis zur Verhängung von Gefängnisstrafen bei unrechtmäßiger Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern, der Organisierung von Wanderungen zwecks Arbeitsaufnahme, wenn es dabei zu den in Artikel 2 dieses Übereinkommens genannten Mißbräuchen kommt, und bei der wissentlichen Beihilfe zu solchen Wanderungen, gleich ob in gewinnsüchtiger Absicht oder nicht.

2. Wird gegen einen Arbeitgeber auf Grund der nach diesem Artikel zu treffenden Vorkehrungen strafrechtlich vorgegangen, so hat er das Recht nachzuweisen, daß er in gutem Glauben gehandelt hat.

Artikel 7

Die maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind in bezug auf die Gesetzgebung und die anderen Maßnahmen zur Verhütung und Beseitigung der vorgenannten Mißbräuche anzuhören, die in diesem Übereinkommen vorgesehen sind, und es ist ihnen die Möglichkeit zuzuerkennen, entsprechende Initiativen zu ergreifen.

Artikel 8

1. Hat sich ein Wanderarbeitnehmer rechtmäßig zum Zwecke der Beschäftigung im Lande aufgehalten, so darf seine Lage nicht allein deshalb als rechts- oder ordnungswidrig angesehen werden, weil er seinen Arbeitsplatz verloren hat; der bloße Verlust des Arbeitsplatzes darf nicht den Entzug seiner Aufenthaltserlaubnis beziehungsweise seiner Arbeitserlaubnis zur Folge haben.

2. Dementsprechend ist ihm die gleiche Behandlung zu gewähren wie den eigenen Staatsangehörigen, insbesondere in bezug auf die Sicherheit der Beschäftigung, die Bereitstellung einer anderweitigen Beschäftigung, Notstandsarbeiten und Umschulung.

Artikel 9

1. Unbeschadet der Maßnahmen zur Überwachung von Wanderungen zwecks Arbeitsaufnahme, durch die sichergestellt werden soll, daß die Einreise von Wanderarbeitnehmern in das Staatsgebiet und ihre Zulassung zur Beschäftigung im Einklang mit der einschlägigen Gesetzgebung erfolgt, ist dem Wanderarbeitnehmer und seiner Familie in den Fällen, in denen

cannot be regularised, enjoy equality of treatment for himself and his family in respect of rights arising out of past employment as regards remuneration, social security and other benefits.

2. In case of dispute about the rights referred to in the preceding paragraph, the worker shall have the possibility of presenting his case to a competent body, either himself or through a representative.

3. In case of expulsion of the worker or his family, the cost shall not be borne by them.

4. Nothing in this Convention shall prevent Members from giving persons who are illegally residing or working within the country the right to stay and to take up legal employment.

ne peut pas être régularisée, bénéficier pour lui-même et pour sa famille de l'égalité de traitement en ce qui concerne les droits découlant d'emplois antérieurs en matière de rémunération, de sécurité sociale et autres avantages.

2. En cas de contestation sur les droits visés au paragraphe ci-dessus, le travailleur doit avoir la possibilité de faire valoir ses droits devant un organisme compétent, soit personnellement, soit par ses représentants.

3. En cas d'expulsion du travailleur ou de sa famille, ceux-ci ne devront pas en supporter le coût.

4. Rien dans la présente convention n'empêche les Membres d'accorder aux personnes qui résident ou travaillent de manière illégale dans le pays le droit d'y rester et d'y être légalement employées.

diese Gesetzgebung nicht eingehalten worden ist und seine Lage nicht legalisiert werden kann, Gleichbehandlung hinsichtlich der sich aus seiner früheren Beschäftigung ergebenden Rechte in bezug auf Entlohnung, Soziale Sicherheit und sonstige Leistungen zu gewähren.

2. Im Falle von Streitigkeiten über die im vorstehenden Absatz erwähnten Rechte muß der Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, seinen Fall selbst oder durch einen Vertreter einer zuständigen Stelle vorzutragen.

3. Im Falle der Ausweisung des Arbeitnehmers oder seiner Familie sind die Kosten nicht von ihnen zu tragen.

4. Keine Bestimmung dieses Übereinkommens hindert die Mitglieder daran, Personen, die sich unrechtmäßig in ihrem Land aufhalten oder unrechtmäßig in ihrem Land arbeiten, das Recht zum Aufenthalt und zur Aufnahme einer rechtmäßigen Beschäftigung einzuräumen.

Part II

Equality of Opportunity and Treatment

Article 10

Each Member for which the Convention is in force undertakes to declare and pursue a national policy designed to promote and to guarantee, by methods appropriate to national conditions and practice, equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation, of social security, of trade union and cultural rights and of individual and collective freedoms for persons who as migrant workers or as members of their families are lawfully within its territory.

Article 11

1. For the purpose of this Part of this Convention, the term "migrant worker" means a person who migrates or who has migrated from one country to another with a view to being employed otherwise than on his own account and includes any person regularly admitted as a migrant worker.

2. This Part of this Convention does not apply to—

(a) frontier workers;

(b) artists and members of the liberal professions who have entered the country on a shortterm basis;

Partie II

Egalité de chances et de traitement

Article 10

Tout Membre pour lequel la convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir et à garantir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, de sécurité sociale, de droits syndicaux et culturels et de libertés individuelles et collectives pour les personnes qui, en tant que travailleurs migrants ou en tant que membres de leur famille, se trouvent légalement sur son territoire.

Article 11

1. Aux fins de l'application de la présente partie de la convention, le terme «travailleur migrant» désigne une personne qui émigre ou a émigré d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant.

2. La présente partie ne s'applique pas:

a) aux travailleurs frontaliers;

b) aux artistes et aux personnes exerçant une profession libérale qui sont entrés dans le pays pour une courte période;

Teil II

Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Artikel 10

Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, eine innerstaatliche Politik festzulegen und zu verfolgen, die darauf abzielt, mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechenden Methoden die Chancengleichheit und Gleichbehandlung in bezug auf Beschäftigung und Beruf, Soziale Sicherheit, gewerkschaftliche und kulturelle Rechte sowie individuelle und kollektive Freiheiten für Personen, die sich als Wanderarbeitnehmer oder als deren Familienangehörige rechtmäßig in seinem Gebiet aufhalten, zu fördern und zu garantieren.

Artikel 11

1. Im Sinne dieses Teils des Übereinkommens bezeichnet der Ausdruck „Wanderarbeitnehmer" eine Person, die sich von einem Land in ein anderes Land begibt beziehungsweise begeben hat, um eine unselbständige Beschäftigung aufzunehmen; er schließt jede Person ein, die ordnungsgemäß als Wanderarbeitnehmer zugelassen worden ist.

2. Dieser Teil des Übereinkommens gilt nicht für

a) Grenzgänger;

b) Künstler und Angehörige der freien Berufe, die zu einem kurzen Aufenthalt in das Land eingereist sind;

(c) seamen;

(d) persons coming specifically for purposes of training or education;

(e) employees of organisations or undertakings operating within the territory of a country who have been admitted temporarily to that country at the request of their employer to undertake specific duties or assignments, for a limited and defined period of time, and who are required to leave that country on the completion of their duties or assignments.

c) aux gens de mer;

d) aux personnes venues spécialement à des fins de formation ou d'éducation;

e) aux personnes employées par des organisations ou des entreprises œuvrant dans le territoire d'un pays, qui ont été admises temporairement dans ce pays, à la demande de leur employeur, pour remplir des fonctions ou des tâches spécifiques, pour une période limitée et déterminée et qui sont tenues de quitter ce pays lorsque ces fonctions ou ces tâches ont été accomplies.

c) Seeleute;

d) Personen, die ausdrücklich zu Bildungs- oder Ausbildungszwecken einreisen;

e) Angestellte von im Gebiet eines Landes tätigen Organisationen oder Betrieben, denen auf Antrag ihres Arbeitgebers die Einreise zur Durchführung besonderer Aufgaben oder Aufträge für einen begrenzten, genau festgelegten Zeitraum gestattet wurde, und die das Land nach Erfüllung ihrer Aufgaben oder Aufträge wieder verlassen müssen.

Article 12

Each Member shall, by methods appropriate to national conditions and practice—

(a) seek the co-operation of employers' and workers' organisations and other appropriate bodies in promoting the acceptance and observance of the policy provided for in Article 10 of this Convention;

(b) enact such legislation and promote such educational programmes as may be calculated to secure the acceptance and observance of the policy;

(c) take measures, encourage educational programmes and develop other activities aimed at acquainting migrant workers as fully as possible with the policy, with their rights and obligations and with activities designed to give effective assistance to migrant workers in the exercise of their rights and for their protection;

(d) repeal any statutory provisions and modify any administrative instructions or practices which are inconsistent with the policy;

(e) in consultation with representative organisations of employers and workers, formulate and apply a social policy appropriate to national conditions and practice which enables migrant workers and their families to share in advantages enjoyed by its nationals while taking account, without adversely affecting the principle of equality of opportunity and treatment, of such special needs as they may have until they are adapted to the society of the country of employment;

(f) take all steps to assist and encourage the efforts of migrant

Article 12

Tout Membre doit, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux:

a) s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de la politique prévue à l'article 10 de la présente convention;

b) promulguer les lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application;

c) prendre des mesures, encourager des programmes d'éducation et développer d'autres activités visant à ce que les travailleurs migrants connaissent le plus complètement possible la politique adoptée, leurs droits et leurs obligations et les activités destinées à leur apporter une assistance effective pour assurer leur protection et leur permettre d'exercer leurs droits;

d) abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administrative qui sont incompatibles avec ladite politique;

e) en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, élaborer et appliquer une politique sociale appropriée aux conditions et pratiques nationales pour que les travailleurs migrants et leur famille soient à même de bénéficier des avantages accordés à ses propres nationaux, tout en tenant compte — sans porter atteinte au principe de l'égalité de chances et de traitement — des besoins particuliers qu'ils peuvent avoir jusqu'au moment où leur adaptation à la société du pays d'emploi est réalisée;

f) tout mettre en œuvre en vue d'aider et d'encourager les efforts

Artikel 12

Jedes Mitglied hat mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechenden Methoden

a) die Zusammenarbeit mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und anderen geeigneten Stellen anzustreben, um die Annahme und Befolgung der in Artikel 10 dieses Übereinkommens vorgesehenen Politik zu fördern;

b) Gesetze zu verabschieden und Bildungsprogramme zu fördern, die geeignet sind, die Annahme und Befolgung dieser Politik zu gewährleisten;

c) Maßnahmen zu treffen, Bildungsprogramme zu fördern und andere Tätigkeiten zu entwickeln, die darauf abzielen, Wanderarbeitnehmer so weitgehend wie möglich mit dieser Politik, mit ihren Rechten und Pflichten sowie mit Tätigkeiten vertraut zu machen, die ihnen Schutz und eine wirksame Unterstützung bei der Ausübung ihrer Rechte bieten sollen;

d) gesetzliche Bestimmungen aufzuheben und Verwaltungsvorschriften oder -gepflogenheiten zu ändern, die mit dieser Politik unvereinbar sind;

e) in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eine den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechende Sozialpolitik festzulegen und durchzuführen, die es den Wanderarbeitnehmern und ihren Familien ermöglicht, an den seinen Staatsangehörigen zugute kommenden Vorteilen teilzuhaben, und die gleichzeitig ohne Beeinträchtigung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung die etwaigen besonderen Bedürfnisse dieser Personen berücksichtigt, bis ihre Anpassung an die Gesellschaft des Beschäftigungslandes vollzogen ist;

f) die Bemühungen der Wanderarbeitnehmer und ihrer Familien

workers and their families to preserve their national and ethnic identity and their cultural ties with their country of origin, including the possibility for children to be given some knowledge of their mother tongue;

(g) guarantee equality of treatment, with regard to working conditions, for all migrant workers who perform the same activity whatever might be the particular conditions of their employment.

Article 13

1. A Member may take all necessary measures which fall within its competence and collaborate with other Members to facilitate the reunification of the families of all migrant workers legally residing in its territory.

2. The members of the family of the migrant worker to which this Article applies are the spouse and dependent children, father and mother.

Article 14

A Member may—

(a) make the free choice of employment, while assuring migrant workers the right to geographical mobility, subject to the conditions that the migrant worker has resided lawfully in its territory for the purpose of employment for a prescribed period not exceeding two years or, if its laws or regulations provide for contracts for a fixed term of less than two years, that the worker has completed his first work contract;

(b) after appropriate consultation with the representative organisations of employers and workers, make regulations concerning recognition of occupational qualifications acquired outside its territory, including certificates and diplomas;

(c) restrict access to limited categories of employment or functions where this is necessary in the interests of the State.

Part III

Final Provisions

Article 15

This Convention does not prevent Members from concluding multilateral

des travailleurs migrants et de leurs familles visant à préserver leur identité nationale et ethnique ainsi que leurs liens culturels avec leur pays d'origine, y compris la possibilité, pour les enfants, de recevoir un enseignement de leur langue maternelle;

g) garantir l'égalité de traitement en matière de conditions de travail entre tous les travailleurs migrants exerçant la même activité quelles que soient les conditions particulières de leur emploi.

Article 13

1. Tout Membre peut prendre toutes les mesures nécessaires, qui relèvent de sa compétence et collaborer avec d'autres Membres, pour faciliter le regroupement familial de tous les travailleurs migrants résidant légalement sur son territoire.

2. Le présent article vise le conjoint du travailleur migrant, ainsi que, pour autant qu'ils soient à sa charge, ses enfants et ses père et mère.

Article 14

Tout Membre peut:

a) subordonner le libre choix de l'emploi, tout en assurant le droit à la mobilité géographique, à la condition que le travailleur migrant ait résidé légalement dans le pays aux fins d'emploi pendant une période prescrite ne devant pas dépasser deux années ou, si la législation exige un contrat d'une durée déterminée inférieure à deux années, que le premier contrat de travail soit venu à échéance;

b) après consultation appropriée des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, réglementer les conditions de reconnaissance des qualifications professionnelles, y compris les certificats et les diplômes, acquises à l'étranger;

c) restreindre l'accès à des catégories limitées d'emploi et de fonctions lorsque cela est nécessaire dans l'intérêt de l'Etat.

Partie III

Dispositions finales

Article 15

La présente convention n'empêche pas les Membres de conclure des ac-

zur Wahrung ihrer nationalen und ethnischen Eigenart und ihrer kulturellen Bindungen an ihre Herkunftsländer einschließlich der Möglichkeit, den Kindern eine gewisse Kenntnis ihrer Muttersprache zu vermitteln, nach besten Kräften zu unterstützen und zu fördern;

g) allen Wanderarbeitnehmern, die die gleiche Tätigkeit verrichten, ungeachtet ihrer jeweiligen Beschäftigungsbedingungen Gleichbehandlung in bezug auf die Arbeitsbedingungen zu sichern.

Artikel 13

1. Jedes Mitglied kann alle erforderlichen Maßnahmen treffen, die in seinen Zuständigkeitsbereich fallen, und mit anderen Mitgliedern zusammenarbeiten, um die Zusammenführung der Familien aller Wanderarbeitnehmer zu erleichtern, die sich rechtmäßig in seinem Gebiet aufhalten.

2. Die Familienangehörigen der Wanderarbeitnehmer, für die dieser Artikel gilt, sind der Ehegatte, und, soweit sie unterhaltsberechtigt sind, die Kinder, der Vater und die Mutter.

Artikel 14

Jedes Mitglied kann

a) die freie Wahl der Beschäftigung unter gleichzeitiger Gewährung der geographischen Freizügigkeit davon abhängig machen, daß sich der Wanderarbeitnehmer zum Zwecke der Beschäftigung während einer vorgeschriebenen, zwei Jahre nicht übersteigenden Dauer rechtmäßig in seinem Gebiet aufgehalten hat, oder, falls seine Gesetzgebung Verträge für eine bestimmte Dauer von weniger als zwei Jahren vorsieht, davon, daß sein erster Arbeitsvertrag abgelaufen ist;

b) nach entsprechender Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Befähigungen einschließlich von Zeugnissen und Diplomen regeln;

c) den Zugang zu begrenzten Gruppen von Beschäftigungen oder Tätigkeiten einschränken, wenn dies im Interesse des Staates erforderlich ist.

Teil III

Schlußbestimmungen

Artikel 15

Dieses Übereinkommen hindert die Mitglieder nicht daran, multilaterale

or bilateral agreements with a view to resolving problems arising from its application.

Article 16

1. Any Member which ratifies this Convention may, by a declaration appended to its ratification, exclude either Part I or Part II from its acceptance of the Convention.

2. Any Member which has made such a declaration may at any time cancel that declaration by a subsequent declaration.

3. Every Member for which a declaration made under paragraph 1 of this Article is in force shall indicate in its reports upon the application of this Convention the position of its law and practice in regard to the provisions of the Part excluded from its acceptance, the extent to which effect has been given, or is proposed to be given, to the said provision and the reasons for which it has not yet included them in its acceptance of the Convention.

Article 17

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 18

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 19

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not,

cords multilatéraux ou bilatéraux en vue de résoudre les problèmes découlant de son application.

Article 16

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration annexée à sa ratification, exclure de son acceptation la partie I ou la partie II de la convention.

2. Tout Membre qui a fait une telle déclaration peut l'annuler en tout temps par une déclaration ultérieure.

3. Tout Membre pour lequel une déclaration au titre du paragraphe 1 du présent article est en vigueur devra indiquer, dans ses rapports sur l'application de la présente convention, l'état de sa législation et de sa pratique concernant les dispositions de la partie exclue de son acceptation, en précisant la mesure dans laquelle il a été donné suite ou il est proposé de donner suite à ces dispositions ainsi que les raisons pour lesquelles il ne les a pas encore incluses dans son acceptation de la convention.

Article 17

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 18

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 19

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai

oder bilaterale Abkommen zur Lösung der sich aus seiner Anwendung ergebenden Probleme zu schließen.

Artikel 16

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, kann durch eine seiner Ratifikationsurkunde beigefügte Erklärung entweder den Teil I oder den Teil II von der Annahme des Übereinkommens ausschließen.

2. Jedes Mitglied, das eine solche Erklärung abgegeben hat, kann diese Erklärung jederzeit durch eine spätere Erklärung widerrufen.

3. Jedes Mitglied, für das eine gemäß Absatz 1 dieses Artikels abgegebene Erklärung in Kraft ist, hat in seinen Berichten über die Durchführung dieses Übereinkommens über den Stand seiner Gesetzgebung und Praxis in bezug auf die Bestimmungen des von der Annahme ausgeschlossenen Teils Auskunft zu erteilen und anzugeben, in welchem Umfang diesen Bestimmungen entsprochen wurde oder entsprochen werden soll und ferner die Gründe anzugeben, weshalb es sie noch nicht in seine Annahme des Übereinkommens aufgenommen hat.

Artikel 17

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 18

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.

2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 19

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und inner-

within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le present article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

halb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Article 20

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 20

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Artikel 20

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Article 21

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 21

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Artikel 21

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Article 22

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 22

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Artikel 22

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Article 23

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides—

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 19 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

Article 23

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 19 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

Artikel 23

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 19, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 24

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 24

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 24

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise maßgebend.

Stellungnahme der Bundesregierung zum Übereinkommen Nr. 143 der Internationalen Arbeitsorganisation über Mißbräuche bei Wanderungen und die Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Wanderarbeitnehmer

I.

Das von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 60. Tagung im Juni 1975 angenommene Übereinkommen Nr. 143 besteht materiell aus zwei Teilen, die getrennt ratifiziert werden können.

Die Bestimmungen in Teil I des Übereinkommens sind darauf gerichtet, die illegale Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer sowie illegale Wanderungsbewegungen aufzudecken und zu unterbinden und damit die Wanderarbeitnehmer vor Mißbräuchen zu schützen. Zu diesem Zweck sollen ratifizierende Staaten feststellen, ob sich in ihrem Gebiet illegal beschäftigte ausländische Arbeitnehmer aufhalten oder ob ihr Gebiet Ausgangs-, Durchgangs- oder Zielgebiet für Wanderungen ist, bei denen ausländische Arbeitnehmer während der Reise, bei der Ankunft und während ihrer Beschäftigung im Aufnahmeland mißbräuchlichen Bedingungen ausgesetzt sind (Artikel 2). Zur Verhütung und Bekämpfung dieser Mißbräuche sollen alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen gegen illegale Wanderungen zwecks Arbeitsaufnahme und die illegale Beschäftigung sowie gegen die Organisatoren illegaler Wanderungen und die Arbeitgeber illegal beschäftigter ausländischer Arbeitnehmer ergriffen werden (Artikel 3). Die Mitgliedstaaten sollen zu diesem Zweck systematische Kontakte sowie einen Informationsaustausch unterhalten (Artikel 4). Diese Maßnahmen haben insbesondere darauf abzuzielen, durch Zusammenarbeit der Staaten die strafrechtliche Verfolgung der Urheber illegaler Wanderungen zu ermöglichen, von welchem Land diese auch immer tätig werden (Artikel 5). Vom nationalen Gesetzgeber werden Vorkehrungen zur wirksamen Aufdeckung sowie Sanktionen bei Fällen illegaler Beschäftigung und Organisierung von Arbeitskräftewanderungen gefordert (Artikel 6).

Nach Artikel 8 darf der bloße Verlust des Arbeitsplatzes bei einem bis dahin rechtmäßig beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer nicht automatisch zu einem Erlöschen seiner Aufenthalts- bzw. Arbeitserlaubnis führen, wodurch er in eine rechts- oder ordnungswidrige Lage geriete. Er soll dementsprechend wie die eigenen Staatsangehörigen behandelt werden in bezug auf die Sicherheit der Beschäftigung, eine anderweitige Beschäftigung, Notstandsarbeiten und Umschulung.

Wird ein illegales Beschäftigungsverhältnis aufgedeckt und die Lage des illegalen ausländischen Arbeitnehmers nicht legalisiert, so sollen ihm nach Artikel 9 gleichwohl die eventuell vorenthaltenen Rechte aus seinem früheren Beschäftigungsverhältnis gewährt werden.

Schließlich sollen ratifizierende Staaten durch keine der Bestimmungen dieses Teils daran gehindert werden, bei Aufdeckung eines illegalen Aufenthaltes oder Beschäftigungsverhältnisses die Situation des ausländischen Arbeitnehmers zu legalisieren.

Teil II des Übereinkommens hat die Chancengleichheit und Gleichbehandlung der ausländischen Arbeitnehmer zum Ziel. Seine Kernbestimmung ist Artikel 10, wonach ratifizierende Staaten verpflichtet sind, eine Politik festzulegen und zu verfolgen, die auf eine umfassende Chancengleichheit und Gleichbehandlung von ausländischen Arbeitnehmern und ihren Familien auf folgenden Gebieten abzielt: Beschäftigung und Beruf, Soziale Sicherheit, gewerkschaftliche und kulturelle Rechte sowie individuelle und kollektive Freiheiten. Der an die Mitgliedstaaten adressierte Maßnahmenkatalog des Artikels 12 soll u. a. ausländischen Arbeitnehmern und ihren Familienangehörigen bei der Ausübung ihrer Rechte die notwendige Unterstützung sichern und ihre gesellschaftliche Anpassung im Aufnahmeland bei Wahrung ihrer nationalen Eigenart fördern.

Die freie Wahl der Beschäftigung und die damit verbundene geographische Mobilität eines ausländischen Arbeitnehmers muß nach Artikel 14 spätestens nach zwei Jahren seines rechtmäßigen Aufenthaltes im Beschäftigungsland eingeräumt werden; falls jedoch die erste Arbeitserlaubnis eine kürzere Geltungsdauer hat, ist dieses Recht bereits nach Ablauf des hierauf beruhenden Arbeitsvertrages zu gewähren.

II.

Die Ratifizierung von Teil I des Übereinkommens wäre für die Bundesrepublik Deutschland grundsätzlich wünschenswert. Die gesetzgeberischen und anderen Maßnahmen in der Bundesrepublik Deutschland zur Bekämpfung des illegalen Aufenthaltes und der illegalen Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer sowie der damit verbundenen Mißbräuche werden den Anforderungen dieses Teils des Übereinkommens voll gerecht. Gerade weil dieser Problematik große Bedeutung beigemessen wird, wurden durch das Gesetz zur Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) mit Wirkung vom 1. Juli 1975 die Bußgeld- und Strafandrohungen in gravierenden Fällen unrechtmäßiger Anwerbung, Vermittlung, Überlassung, Beschäftigung nichtdeutscher Arbeitnehmer wesentlich verschärft.

Ein Fremdkörper in diesem Teil des Übereinkommens sind jedoch die Artikel 8 und 9, die in bestimmten Fällen die Gleichbehandlung fordern und daher schon von der Systematik her in Teil II des

Übereinkommens gehören. Dabei wirft die in Artikel 9 geforderte Gleichbehandlung illegal beschäftigter ausländischer Arbeitnehmer hinsichtlich der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche aus ihrer früheren Beschäftigung grundsätzlich keine Probleme auf.

Schwierigkeiten ergeben sich jedoch aus der in Artikel 8 geforderten Gleichbehandlung arbeitsloser Ausländer bei der Bereitstellung einer anderweitigen Beschäftigung: Arbeitslos gewordene Ausländer ohne gültige Arbeitserlaubnis benötigen in der Bundesrepublik Deutschland zur Aufnahme einer anderweitigen Beschäftigung eine neue Arbeitserlaubnis. Diese wird gemäß § 19 Abs. 1 AFG nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes erteilt. Bei der Vermittlung dieser Arbeitslosen auf angebotene Arbeitsplätze besteht mithin ein gesetzlicher Vorrang deutscher und ihnen gleichgestellter ausländischer Arbeitnehmer. Auf diese Regelung kann nicht verzichtet werden, da diese Form der Arbeitserlaubnis ein notwendiges Instrument zur Steuerung der Ausländerbeschäftigung gemäß der Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes ist.

Der Forderung des Artikels 8 kann somit nicht entsprochen werden. Daher kann eine Ratifizierung dieses Teils des Übereinkommens nicht befürwortet werden.

III.

Die generelle Zielsetzung des Teils II des Übereinkommens ist ebenfalls begrüßenswert, zumal die meisten der darin enthaltenen Bestimmungen in der Bundesrepublik Deutschland geltendes Recht oder ständige Verwaltungspraxis sind. Einige Bestimmungen kollidieren jedoch mit unverzichtbaren Vorschriften im Bereich der Ausländerbeschäftigungspolitik, insbesondere solchen, die den Vorrang deutscher und ihnen gleichgestellter ausländischer Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt sicherstellen sollen.

So wird die in Artikel 10 geforderte Gleichbehandlung ausländischer Arbeitnehmer in bezug auf Beschäftigung und Beruf zwar im Bereich der individualrechtlichen Arbeitsbedingungen und im tarifvertraglichen Bereich gewährleistet. In den einschlägigen Gesetzen und Tarifverträgen wird der Begriff „Arbeitnehmer" einheitlich für deutsche und ausländische Arbeitnehmer verwandt, so daß bereits insoweit eine Ungleichbehandlung ausgeschlossen ist. Eine darüber hinausgehende allgemeine Gleichbehandlung der Wanderarbeitnehmer in bezug auf Beschäftigung und Beruf ist jedoch mit dem Arbeitsförderungsgesetz nicht vereinbar. Nach § 19 AFG bedürfen Arbeitnehmer, die nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 Grundgesetz sind, zur Ausübung einer Beschäftigung grundsätzlich einer Arbeitserlaubnis, die nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkes zu erteilen ist. Der Vorbehalt der Arbeitsmarktlage entfällt erst, wenn der ausländische Arbeitnehmer in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Geltungsdauer der Arbeitserlaubnis ununterbrochen eine unselbständige Tätigkeit rechtmäßig im Bundesgebiet ausgeübt hat. Zwar kann nach Artikel 14 a) des Übereinkommens die freie Wahl der Beschäftigung und die damit verbundene geographische Mobilität längstens für die ersten zwei Jahre nach der Arbeitsaufnahme bzw. bis zum Ablauf des ersten Arbeitsvertrages, wenn dieser eine kürzere Zeitdauer hat, eingeschränkt werden. Damit erhielten ausländische Arbeitnehmer aber spätestens nach zwei Jahren das Recht auf freie Wahl der Beschäftigung und auf geographische Freizügigkeit. Dies widerspricht jedoch dem Vorbehalt des § 19 AFG (Erteilung der Arbeitserlaubnis nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes in den ersten fünf Jahren). Selbst wenn die Arbeitserlaubnis nach 5jähriger ununterbrochener Beschäftigung unabhängig von der Arbeitsmarktlage zu erteilen ist, kann nach § 3 Absatz 2 der Arbeitserlaubnisverordnung ihr Geltungsbereich und damit die geographische Mobilität des ausländischen Arbeitnehmers noch eingeschränkt werden. Dies hat insbesondere Bedeutung für die zwischen Bund und Ländern vereinbarte Regulierung des Zuzugs ausländischer Arbeitnehmer in überlastete Siedlungsgebiete.

Bedenken bestehen ferner im Hinblick auf die in Artikel 10 des Übereinkommens geforderte Gleichbehandlung in bezug auf individuelle und kollektive Freiheiten und in diesem Zusammenhang bedingt auch in bezug auf gewerkschaftliche Rechte, soweit die Gewerkschaften — wie auch die Arbeitgeberverbände — Funktionen und Mitwirkungsrechte in öffentlichen Angelegenheiten wahrnehmen können. Nach Artikel 8 Absatz 1 der EG-Verordnung Nr. 1612/68 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft können sogar Staatsangehörige eines EG-Mitgliedstaates, die in einem anderen Mitgliedstaat beschäftigt sind, bei grundsätzlicher Gleichbehandlung hinsichtlich der gewerkschaftlichen Rechte von der Teilnahme an der Verwaltung von Körperschaften des öffentlichen Rechts und der Ausübung eines öffentlich-rechtlichen Amtes ausgeschlossen werden. Nach den deutschen Rechtsvorschriften ist für die Ausübung derartiger Funktionen durchweg der Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit Voraussetzung.

Aus den vorstehenden Gründen kann auch eine Ratifizierung von Teil II des Übereinkommens nicht befürwortet werden.

Empfehlung 151
betreffend Wanderarbeitnehmer in Beschäftigungsländern

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 4. Juni 1975 zu ihrer sechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

stellt fest, daß der Internationalen Arbeitsorganisation in der Präambel zu ihrer Verfassung die Aufgabe zugewiesen wird, die „Interessen der im Ausland beschäftigten Arbeitnehmer" zu schützen;

verweist auf die Bestimmungen des Übereinkommens und der Empfehlung über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, und der Empfehlung betreffend den Schutz der Wanderarbeiter (unterentwickelte Länder), 1955, die Angelegenheiten wie die Vorbereitung und Organisation von Wanderungen, Sozialdienste für Wanderarbeitnehmer und ihre Familien, insbesondere vor und während ihrer Reise, die Gleichbehandlung in bezug auf verschiedene in diesen Urkunden aufgeführte Angelegenheiten und die Regelung des Aufenthalts und der Rückkehr der Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen behandeln;

hat das Übereinkommen über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, angenommen;

ist der Ansicht, daß weitere Normen in bezug auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung, sozialpolitische Maßnahmen für Wanderarbeitnehmer und Beschäftigung und Aufenthalt erwünscht sind;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Wanderarbeitnehmer, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 24. Juni 1975, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend Wanderarbeitnehmer, 1975, bezeichnet wird.

1. Die Mitglieder sollten die Bestimmungen dieser Empfehlung im Rahmen einer Gesamtpolitik in bezug auf internationale Wanderungen zwecks Arbeitsaufnahme anwenden. Diese Politik sollte auf den wirtschaftlichen und sozialen Bedürfnissen der Herkunftsländer wie der Beschäftigungsländer beruhen; sie sollte nicht nur den Bedarf und die Reserven an Arbeitskräften auf kurze Sicht, sondern auch die langfristigen sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Wanderungsbewegungen sowohl für die Wanderarbeitnehmer als auch für die betroffenen Gemeinwesen berücksichtigen.

I. Chancengleichheit und Gleichbehandlung

2. Wanderarbeitnehmern und ihren Familienangehörigen, die sich rechtmäßig im Gebiet eines Mitglieds aufhalten, sollte in bezug auf folgende Sachfragen tatsächliche Chancengleichheit und Gleichbehandlung wie den Staatsangehörigen des betreffenden Mitglieds gewährt werden:

a) Zugang zur Berufsberatung und Arbeitsvermittlung;

b) Zugang zur Berufsbildung und Beschäftigung nach eigener Wahl auf Grund der persönlichen Eignung für eine solche Ausbildung oder Beschäftigung, wobei im Ausland und im Beschäftigungsland erworbene Befähigungen zu berücksichtigen sind;

c) beruflicher Aufstieg entsprechend den persönlichen Eigenschaften, der Erfahrung, den Fähigkeiten und dem Arbeitswillen jedes Einzelnen;

d) Sicherheit der Beschäftigung, die Bereitstellung einer anderweitigen Beschäftigung, Notstandsarbeiten und Umschulung;

e) Entgelt für gleichwertige Arbeit;

f) Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitszeit, Ruhezeiten, bezahlten Jahresurlaubs, Arbeitsschutzmaßnahmen und Sozialer Sicherheit sowie Sozialeinrichtungen und -leistungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung;

g) Zugehörigkeit zu Gewerkschaften, Ausübung gewerkschaftlicher Rechte und Wählbarkeit für gewerkschaftliche Funktionen und in Vertretungsorgane zur Regelung der Arbeitsbeziehungen einschließlich betrieblicher Vertretungsorgane der Arbeitnehmer;

h) das Recht, Genossenschaften jeder Art als Vollmitglieder anzugehören;

i) Lebensbedingungen einschließlich Wohnung, Leistungen der Sozialdienste und Bildungs- und Gesundheitseinrichtungen.

3. Jedes Mitglied sollte die Anwendung der in Absatz 2 dieser Empfehlung niedergelegten Grundsätze bei allen unter der Aufsicht einer Behörde stattfindenden Tätigkeiten sicherstellen und ihre Beachtung bei allen anderen Tätigkeiten durch Mittel und Wege fördern, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechen.

4. In Zusammenarbeit mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und anderen beteiligten Stellen sollten geeignete Maßnahmen getroffen werden, um

a) darauf hinzuarbeiten, daß die oben erwähnten Grundsätze in der Öffentlichkeit Verständnis und Billigung finden;

b) Beschwerden über die Nichtbeachtung dieser Grundsätze zu prüfen und durch Einigungsverfahren oder andere geeignete Mittel die Abstellung von Praktiken zu erwirken, die als diesen Grundsätzen zuwiderlaufend erachtet werden.

5. Jedes Mitglied sollte gewährleisten, daß die innerstaatliche Gesetzgebung über den Aufenthalt in seinem Gebiet so angewendet wird, daß die rechtmäßige Ausübung der nach diesen Grundsätzen zustehenden Rechte keinen Grund für die Nichtverlängerung einer Aufenthaltserlaubnis oder für eine Ausweisung bilden kann und daß sie nicht durch die Androhung derartiger Maßnahmen behindert wird.

6. Jedes Mitglied kann

a) die freie Wahl der Beschäftigung unter gleichzeitiger Gewährung der geographischen Freizügigkeit davon abhängig machen, daß sich der Wanderarbeitnehmer zum Zwecke der Beschäftigung während einer vorgeschriebenen, zwei Jahre nicht übersteigenden Dauer rechtmäßig in seinem Gebiet aufgehalten hat, oder,

17. Kann ein Wanderarbeitnehmer, der seit mindestens einem Jahr im Beschäftigungsland beschäftigt ist, seine Familie nicht in dieses Land nachkommen lassen, so sollte er das Recht haben,

a) während seines bezahlten Jahresurlaubs, auf den er nach der Gesetzgebung und Praxis des Beschäftigungslandes Anspruch hat, in das Land zu reisen, in dem seine Familie sich aufhält, ohne durch das Verlassen des Beschäftigungslandes bereits erworbene Rechte oder die Anwartschaft auf solche zu verlieren, und insbesondere, ohne daß während dieser Zeit sein Arbeitsverhältnis beendet oder ihm das Recht zum Aufenthalt im Beschäftigungsland entzogen wird; oder

b) während einer mindestens seinem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub entsprechenden Zeitdauer von seiner Familie besucht zu werden.

18. Es sollte die Möglichkeit erwogen werden, den Wanderarbeitnehmern eine Beihilfe zu den Kosten der im vorstehenden Absatz erwähnten Reisen zu gewähren oder die normalen Reisekosten, etwa durch die Veranstaltung von Gruppenreisen, zu ermäßigen.

19. Unbeschadet etwa anwendbarer günstigerer Bestimmungen sollten den Personen, die auf Grund internationaler Abkommen über die Freizügigkeit von Arbeitskräften zugelassen worden sind, die in den Absätzen 13 bis 18 dieser Empfehlung vorgesehenen Maßnahmen zugute kommen.

B. Gesundheitsschutz der Wanderarbeitnehmer

20. Es sollten alle geeigneten Maßnahmen getroffen werden, um alle besonderen gesundheitlichen Gefahren zu verhüten, denen Wanderarbeitnehmer ausgesetzt sein können.

21. (1) Es sollten alle Anstrengungen unternommen werden, um sicherzustellen, daß Wanderarbeitnehmer in Verbindung mit und soweit möglich als Teil ihrer praktischen Ausbildung oder sonstigen beruflichen Vorbereitung auch eine Ausbildung und Unterweisung auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes und der Arbeitshygiene erhalten.

(2) Außerdem sollte ein Wanderarbeitnehmer während der bezahlten Arbeitszeit und unmittelbar nach Aufnahme seiner Beschäftigung in seiner Muttersprache oder andernfalls in einer Sprache, die ihm geläufig ist, ausreichend über das Wesentliche der Gesetzgebung und über die Bestimmungen von Gesamtarbeitsverträgen betreffend den Schutz der Arbeitnehmer und die Unfallverhütung sowie über besondere Sicherheitsvorschriften und -verfahren informiert werden, die der Art der zu verrichtenden Arbeit entsprechen.

22. (1) Die Arbeitgeber sollten durch alle ihnen zu Gebote stehenden Maßnahmen dafür sorgen, daß die Wanderarbeitnehmer den Sinn von Anweisungen, Warnschildern, Symbolen und sonstigen Zeichen, die sich auf den Arbeitsschutz und gesundheitliche Gefahren bei der Arbeit beziehen, vollkommen erfassen.

(2) Sofern die anderen Arbeitnehmern erteilte Ausbildung oder Unterweisung für Wanderarbeitnehmer wegen ihrer mangelnden Vertrautheit mit den Arbeitsvorgängen, wegen Sprachschwierigkeiten oder aus anderen Gründen nicht ausreicht, sollte durch besondere Maßnahmen dafür gesorgt werden, daß auch für sie diese Ausbildung oder Unterweisung voll verständlich ist.

(3) Die Mitglieder sollten über eine Gesetzgebung zur Anwendung der in diesem Absatz aufgestellten Grundsätze verfügen und vorsehen, daß gegen Arbeitgeber oder andere diesbezüglich Verantwortung tragende Personen oder Organisationen, die diese Gesetzgebung nicht einhalten, verwaltungs-, zivil- und strafrechtliche Sanktionen verhängt werden können.

C. Sozialdienste

23. Gemäß den in Absatz 2 dieser Empfehlung vorgesehenen Bestimmungen sollten die Leistungen von Sozialdiensten auch den Wanderarbeitnehmern und ihren Familien zugute kommen und unter den gleichen Voraussetzungen wie den Staatsangehörigen des Beschäftigungslandes zugänglich sein.

24. Darüber hinaus sollten Sozialdienste zur Verfügung stehen, die für die Wanderarbeitnehmer und ihre Familien insbesondere die folgenden Aufgaben erfüllen:

a) Wanderarbeitnehmern und ihren Familien in jeder Weise dabei behilflich zu sein, sich der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Umwelt des Beschäftigungslandes anzupassen;

b) Wanderarbeitnehmern und ihren Familien dabei behilflich zu sein, Auskünfte und Rat von den zuständigen Stellen zu erhalten — beispielsweise durch die Bereitstellung von Dolmetsch- und Übersetzungsdiensten —, Verwaltungs- und sonstige Formalitäten zu erledigen und die auf dem Gebiet des Bildungswesens, der Berufsbildung, des Sprachunterrichts, der Gesundheitsdienste, der Sozialen Sicherheit, des Wohnungswesens, des Verkehrswesens, der Erholung und auf ähnlichen Gebieten verfügbaren Leistungen und Einrichtungen voll zu nutzen; es wird hierbei vorausgesetzt, daß Wanderarbeitnehmer und ihre Familien so weit wie möglich berechtigt sein sollten, sich mit den Behörden des Beschäftigungslandes in ihrer eigenen Sprache oder in einer ihnen geläufigen Sprache zu verständigen, insbesondere im Zusammenhang mit Rechtsbeistand und gerichtlichen Verfahren;

c) Behörden und Stellen, die für die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Wanderarbeitnehmern und ihren Familien zuständig sind, bei der Feststellung der Bedürfnisse dieser Personen und bei der Einstellung auf dieselben behilflich zu sein;

d) die zuständigen Behörden bei der Ausarbeitung, Durchführung und Bewertung einer Sozialpolitik für Wanderarbeitnehmer zu informieren und gegebenenfalls zu beraten;

e) Arbeitskollegen, Vorarbeiter und andere Vorgesetzte über die Situation und die Probleme der Wanderarbeitnehmer zu unterrichten.

25. (1) Die in Absatz 24 dieser Empfehlung erwähnten Sozialdienste könnten entsprechend den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten durch Behörden, durch anerkannte gemeinnützige Organisationen oder Stellen oder durch eine Verbindung beider erbracht werden. Den Behörden sollte die Gesamtverantwortung dafür obliegen, zu gewährleisten, daß diese Sozialdienste den Wanderarbeitnehmern und ihren Familien zur Verfügung stehen.

(2) Die Dienstleistungen, die von den im Interesse der Staatsangehörigen des Beschäftigungslandes tätigen Behörden, Organisationen und Stellen einschließlich der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer geboten werden oder geboten werden können, sollten voll genutzt werden.

26. Jedes Mitglied sollte die erforderlichen Maßnahmen treffen, um zu gewährleisten, daß für die in Absatz 24 dieser Empfehlung vorgesehenen Sozialdienste genügend Mittel und entsprechend ausgebildetes Personal zur Verfügung stehen.

27. Jedes Mitglied sollte die Zusammenarbeit und Koordinierung zwischen den verschiedenen Sozialdiensten in seinem Gebiet und, soweit angebracht, zwischen diesen Diensten und den entsprechenden Diensten in anderen Ländern fördern, ohne daß jedoch die Staaten durch diese Zusammenarbeit und Koordinierung von ihrer Verantwortung in diesem Bereich entbunden würden.

28. Jedes Mitglied sollte auf nationaler, regionaler oder örtlicher Ebene oder, soweit angebracht, innerhalb eines Wirtschaftszweiges, in dem Wanderarbeitnehmer in großer Zahl beschäftigt werden, regelmäßig Tagungen zum Austausch von Informationen und Erfahrungen veranstalten und zu ihrer Veranstaltung anregen. Auch der Austausch von Informationen und Erfahrungen mit anderen Beschäftigungsländern sowie mit den Herkunftsländern der Wanderarbeitnehmer sollte erwogen werden.

29. Vertreter aller Beteiligten, insbesondere der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, sollten im Zusammenhang mit der Organisation der betreffenden Sozialdienste angehört, und ihre Mitarbeit zur Erreichung der gesetzten Ziele sollte angestrebt werden.

III. Beschäftigung und Aufenthalt

30. In Übereinstimmung mit Absatz 18 der Empfehlung betreffend Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, wonach die Mitglieder so weit wie möglich davon absehen sollten, einen ordnungsgemäß in ihrem Gebiet zugelassenen Wanderarbeiter wegen unzureichender Unterhaltsmittel oder wegen der Arbeitsmarktlage aus ihrem Gebiet auszuweisen, sollte einem Wanderarbeitnehmer, der seine Beschäftigung verliert, nicht allein aus diesem Grund die Aufenthaltsgenehmigung entzogen werden.

31. Einem Wanderarbeitnehmer, der seine Beschäftigung verloren hat, sollte genügend Zeit gelassen werden, um eine andere Beschäftigung zu finden, und zwar mindestens so lange, wie er gegebenenfalls Anspruch auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit hätte; die Aufenthaltserlaubnis sollte dementsprechend verlängert werden.

32. (1) Einem Wanderarbeitnehmer, der gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses im Rahmen der gebotenen Möglichkeiten ein Rechtsmittel eingelegt hat, sollte genügend Zeit bis zur Erlangung eines endgültigen Entscheids gelassen werden.

(2) Wird die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als ungerechtfertigt befunden, so sollte der Wanderarbeitnehmer zu den gleichen Bedingungen wie einheimische Arbeitnehmer Anspruch auf Wiedereinstellung, auf Entschädigung für Lohnausfall oder andere Zahlungen auf Grund ungerechtfertigter Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auf einen neuen Arbeitsplatz mit dem Anspruch auf Entschädigung haben. Wird er nicht wieder eingestellt, so sollte ihm genügend Zeit gelassen werden, um eine andere Beschäftigung zu finden.

33. Ein Wanderarbeitnehmer, gegen den eine Ausweisungsverfügung erlassen wird, sollte das Recht haben, vor einer Verwaltungs- oder Gerichtsinstanz gemäß den in der innerstaatlichen Gesetzgebung niedergelegten Bedingungen ein Rechtsmittel einzulegen. Dieses Rechtsmittel sollte die Vollstreckung der Ausweisungsverfügung aufschieben, vorbehaltlich der ordnungsgemäß begründeten Erfordernisse der nationalen Sicherheit oder der öffentlichen Ordnung. Der Wanderarbeitnehmer sollte das gleiche Recht auf Rechtsbeistand haben wie Arbeitnehmer, die Staatsangehörige des Beschäftigungslandes sind, und er sollte die Möglichkeit haben, die Hilfe eines Dolmetschers in Anspruch zu nehmen.

34. (1) Ein Wanderarbeitnehmer, der das Beschäftigungsland verläßt, sollte ohne Rücksicht darauf, ob sein Aufenthalt in diesem Land rechtmäßig war oder nicht, Anspruch haben

a) auf das ausstehende Entgelt für geleistete Arbeit einschließlich der bei Vertragsbeendigung üblicherweise zu zahlenden Entschädigung;

b) auf Leistungen auf Grund etwa erlittener Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten;

c) gemäß den innerstaatlichen Gepflogenheiten
   i) auf eine Entschädigung für nicht genommenen Jahresurlaub;
   ii) auf die Erstattung von Beiträgen zur Sozialen Sicherheit, die nach der innerstaatlichen Gesetzgebung oder nach internationalen Vereinbarungen keine Leistungsansprüche begründet haben oder begründen; jedoch sollte in den Fällen, in denen Beiträge zur Sozialen Sicherheit keinen Leistungsanspruch begründen können, alles getan werden, um bilaterale oder multilaterale Abkommen zum Schutze der Rechte von Wanderarbeitnehmern abzuschließen.

(2) Ist ein Anspruch auf die im Unterabsatz (1) erwähnten Leistungen strittig, so sollte der Wanderarbeitnehmer die Möglichkeit haben, seine Interessen vor der zuständigen Stelle vertreten zu lassen, und in bezug auf Rechtsbeistand Gleichbehandlung mit den einheimischen Arbeitnehmern genießen.

Die den Gesundheitsschutz der Wanderarbeitnehmer betreffenden Vorschriften werden in der Bundesrepublik Deutschland im wesentlichen durch von den Unfallversicherungsträgern zur Verfügung gestellte spezielle Schulungen und Informationsschriften für Ausländer wie entsprechende Unterweisungen durch den Arbeitgeber erfüllt. Andererseits gibt es keine verwaltungs- oder strafrechtlichen Sanktionen bei Verletzung von Arbeitsschutzvorschriften über die Unterweisung der Arbeitnehmer.

Im Bereich der Sozialen Sicherheit werden von den Versicherungsträgern laufend überarbeitete Merkblätter und Formulare in den in Betracht kommenden Sprachen herausgegeben.

Nach Beendigung der Beschäftigung kann der ausländische Arbeitnehmer schließlich wie jeder andere Arbeitnehmer etwaige Ansprüche auf ausstehendes Arbeitsentgelt und Urlaubsabgeltung geltend machen. Dagegen kann ein Wanderarbeitnehmer, der das Beschäftigungsland verläßt, seine Ansprüche aus der gesetzlichen Unfallversicherung nicht geltend machen, solange er sich freiwillig gewöhnlich außerhalb des Geltungsbereichs des Grundgesetzes aufhält. Da die Bundesrepublik Deutschland die Übereinkommen 19 und 118 der Internationalen Arbeitsorganisation ratifiziert sowie mit den meisten Anwerbeländern Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, ist die praktische Auswirkung dieser Regelung jedoch sehr gering.

Bn 712018 2. 77